# Содержание

**Колонка редактора** .......................................... 1

**НОВОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Трудовое право России** .......................................... 4
*В.И. Миронов*

**В ПОРЯДКЕ ОБСУЖДЕНИЯ**

**Судебная реформа и защита трудовых прав** .......................... 10
*Т.А. Нестерова*
**Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами** .......................20
*В.Г. Сойфер*
**Изменение трудового договора** ...............................25
*В.М. Лебедев*

**ПРАВА ЛЬГОТНИКОВ**

**Льготникам необходимо гарантировать право выбора** .............27
*М.С. Бахнов*

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Нормирование труда: проблемы правового обеспечения** ..........30
*А.В. Соловьев*
**Кадровая составляющая нормирования труда** ......................37
*В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шебенкова*

**ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН**

**Социальное страхование: опыт Европы** ............................. 41
*Л.М. Долинская*

**ОСОБЕННОСТИ ДЕЙСТВИЯ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

**Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве** .................................................53
*П.Т. Подвысоцкий*

**ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА**

**Персональные данные работника: сбор, хранение, ответтственность за достоверность и незаконное распространение** ....................................... 58
*Т.А. Козлова*

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

**Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и возмещение вреда работодателем ................. 65**
*А.Л. Анисимов*

## ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения ............................................ 71**
*И.С. Викторов, А.Ж. Макашева*

## У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

**Наиболее востребованные специальности на сегодняшний день – промышленность, инженерия, технические позиции ...................................................... 78**
*Интервью с В. Фоминым и Л. Балабан*

## ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

**Вопрос – ответ ................................................................ 83**

## НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ





**Подписные индексы:**
**по каталогу агентства "Роспечать" - 47489, 47490;**
**по Объединенному каталогу ГК РФ "Подписка-2002" - 40610, 29427**
**Подписка с доставкой в офис по Москве, тел.: 976-20-17.**

Регистрационное свидетельство: □ 014834 от 22 мая 1996 г.
Выдано Комитетом Российской Федерации по печати


Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте
**www.top-personal.ru**




**Адрес редакции:**
117036, Москва, а/я 10
Тел.: (095) 976-20-17.

**E-mail: personal@realnet.ru**
**www.top-personal.ru**



Подписано в печать 23.07.2004.
Формат 60x84 1/8. Печать офсетная.
Бумага офс. № 1. Печ. л. 12.
Тираж 12 000. Заказ № 1622.

Отпечатано с готовых диапозитивов заказчика на ФГУИПП «Кострома».
156010, г. Кострома, ул. Самоковская, 10.

ISBN 5-98172-005-0






## *Уважаемые читатели!*

*Президент поставил задачу перед Правительством — за три года снизить уровень бедности в Российской Федерации с 21 до 10 — 12 процентов.*

*Ясно, что задача эта не из простых. Тем более что на заседании Правительства Минэкономразвития представило в разработанном среднесрочном сценарии развития страны до 2007 года еще более амбициозные задачи — на 40 процентов увеличить реальные доходы населения. А это значит, что они должны расти по 12 процентов в год и за три года номинальные доходы должны вырасти не менее чем на 65 — 70 процентов.*

*Центральное место в доходах работников занимает заработная плата — 66 процентов. Половина наших бедных — это члены семей, где есть работающие. Так что проблема упирается в рост заработной платы, причем она должна повышаться опережающими темпами. Ежемесячная заработная плата каждый год должна подниматься на 20 процентов! Каждый гражданин по своему кошельку может определять, насколько Правительство справляется с поставленной задачей роста благосостояния народа.*

*В связи с этими впечатляющими задачами резко возрастает социальная ответственность бизнеса. Это и новые рабочие места, и повышение заработной платы, и преодоление бедности. Сейчас крупный бизнес может и должен активно участвовать в решении социальных проблем. Во всем мире благотворительная деятельность поощряется государством. И если бы в России, например, дело обстояло так же, как в других ведущих странах, то, по словам президента РСПП Аркадия Вольского, бизнес мог бы удвоить и даже утроить такую помощь.*

*Сегодня уже всем ясно, что ключевой проблемой, без которой нельзя серьезно рассчитывать на успех в преодолении бедности в России, является заработная плата.*

*Между тем, по оценкам экспертов Совета Федерации, при нынешнем уровне производительности труда наемный работник должен получать заработную плату в два раза больше, чем сейчас. То есть людям просто надо отдать то, что они недополучают, а ведь основная задолженность по зарплатам (около 30 миллиардов рублей) зафиксирована в коммерческом секторе!*

*Правительство существенно снижает для работодателей единый социальный налог (ЕСН). Значит, оно вправе потребовать от бизнеса, чтобы часть «сэкономленных» на ЕСН средств он пустил на реальное повышение легальной заработной платы своим работникам.*

*Главный редактор*

м.е. (Бахнов М.Е.)






ЖУРНАЛ Трудовое право ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЭКСПЕРТ КОМИССИИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

# ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

*В.И. Миронов*

***§ 7. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: порядок формирования и основные направления деятельности***

Регулирование отношений в сфере труда может происходить на различных уровнях. Для этой цели создаются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В ч. 4 ст. 35 ТК РФ предусмотрена возможность создания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на местном уровне. Деятельность таких комиссий осуществляется в соответствии с федеральным, региональным законодательством. Положение об этих комиссиях утверждается представительными органами местного самоуправления.

В соответствии с ч. 5 ст. 35 ТК РФ на федеральном, региональном уровне могут быть созданы отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, они в своей деятельности также должны руководствоваться федеральным и региональным законодательством.

На уровне субъектов Российской Федерации могут быть образованы региональные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В ч. 3 ст. 35 ТК РФ субъектам Российской Федерации предоставлено право принимать законы, регламентирующие деятельность такой комиссии. При осуществлении своей деятельности комиссия должна соблюдать и правила, установленные федеральным законодательством.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехстороння комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, (далее по тексту – РТК). Деятельность РТК регламентируется ТК РФ, ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 2 апреля 1999 года, Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Членами РТК являются полномочные представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Основные принципы формирования РТК закреплены в п. 1 ст. 2 ФЗ

"О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений". К их числу отнесены: 1) добровольность участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности РТК; 2) полномочность представителей сторон;

3) самостоятельность и независимость каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в РТК.

Таким образом, полномочиями для работы в РТК могут наделить полномочные органы и должностные лица общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Замена представителей в РТК также производится по решению перечисленных органов и должностных лиц.

В соответствии с ч. 2 п. 2 ст. 2 ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" каждое общероссийское объединение работодателей, каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, которые зарегистрированы в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны РТК. Следовательно, гарантией для получения места в составе стороны РТК является регистрация в Минюсте РФ в качестве общероссийского объединения профсоюзов или общероссийского объединения работодателей. Количество представителей каждой из сторон в составе РТК в соответствии с

п. 4 ст. 2 названного Федерального закона не должно превышать 30 человек. Поэтому при формировании стороны работников и работодателей в РТК вначале обеспечивается одно место каждому объединению профсоюзов или работодателей, получившим в соответствии с действующим законодательством статус общероссийских. Если после получения места каждым объединением остаются незанятые места стороны РТК, общероссийские объединения профсоюзов вправе увеличить число своих представителей в РТК пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза. Возникающие по поводу представительства в РТК споры разрешаются представителями соответствующей стороны в РТК или судом. При разрешении подобных споров обстоятельством, имеющим правовое значение, является количество объединяемых общероссийским профсоюзом членов. Исходя из установленной в ходе такого спора численности членов объединения профсоюза, сторона профсоюзов в РТК или суд могут определить количество членов профсоюза, гарантирующих получение дополнительного места в составе стороны РТК. После чего пропорционально численности членов общероссийского профсоюза и может быть определено количество дополнительных мест в составе РТК. Общероссийские объединения работодателей могут увеличить свое представительство в РТК по согласованию с другими членами стороны работодателей в РТК. В качестве критерия для такого увеличения указанный Федеральный закон не устанавливает количество входящих в объединение работодателей членов. В связи с чем дополнительные места стороны работодателей в РТК могут быть получены общероссийским объединением работодателей на основании решения большинства членов РТК со стороны работодателей.

Аналогичным образом могут быть сформированы трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на региональном и местном уровне.

Полномочия РТК связаны с осуществлением деятельности в нескольких направлениях. В ст. 4 ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" можно выделить несколько видов полномочий, связанных с основными направлениями деятельности РТК.

Во-первых, необходимо выделить информационные полномочия РТК, которые заключаются в том, что члены РТК вправе получать от компетентных органов информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров. Данные полномочия связаны с ведением коллективных переговоров и разработкой проекта генерального соглашения.

Во-вторых, следует выделить совещательные полномочия РТК. Данная группа полномочий связана с учас-

тием РТК в разработке и обсуждении нормативных правовых актов, направленных на регулирование отношений в сфере труда. Данные полномочия позволяют РТК высказать свое мнение по поводу указанных актов. Однако эти полномочия РТК носят совещательный характер. В силу чего учет мнения РТК органом, полномочным принимать названные нормативные акты, не является обязательным. Члены РТК могут обжаловать такие акты, если считают, что содержащиеся в них положения противоречат вышестоящим по юридической силе нормативным правовым актам.

В-третьих, необходимо выделить правотворческие полномочия РТК. Данные полномочия связаны с непосредственным участием РТК в разработке нормативных правовых актов в сфере труда. Например в ч. 3 ст. 265 ТК РФ сказано о том, что перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, определяется Правительством РФ с учетом мнения РТК. Такие полномочия РТК являются правотворческими. Поэтому РТК вправе требовать от органа, принимающего акт, который должен быть разработан с учетом мнения РТК, признания необоснованным отказа от учета мнения РТК. В этом случае проверяется не только соответствие принятого акта вышестоящему по юридической силе законодательству, но и обоснованность отказа полномочного государственного органа от учета мнения РТК по поводу нормативного правового акта, который в соответствии с законодательством принимается с учетом мнения РТК.

В-четвертых, можно выделить контрольные полномочия РТК, которые связаны с деятельностью по контролю за исполнением принимаемых РТК решений. Реализация этих полномочий происходит путем принятия мер, направленных на обеспечение исполнения решений РТК.

Деятельность РТК в соответствии с Постановлением Правительства РФ "Об обеспечении деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 5 ноября 1999 года обеспечивается Аппаратом Правительства РФ.

Со стороны Правительства РФ указом Президента РФ назначается координатор, который не является членом РТК, но ведет ее заседания.

Каждая из сторон РТК определяет своего координатора, который призван координировать деятельность стороны.

В соответствии со ст. 5 ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" решение РТК считается принятым, если за него проголосовала каждая из сторон РТК. То есть для принятия решения РТК необходимо, чтобы большинство представителей стороны работников, большинство представителей стороны работодателей, большинство членов РТК от Правительства РФ проголосовали за ее решение. Только после этого решение считается принятым. Члены РТК, которые не согласны с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания РТК.

Принятые РТК решения могут быть обжалованы в установленном порядке. В частности, решения по реализации правотворческих полномочий могут быть обжалованы заинтересованными лицами в Верховный Суд РФ, если они считают, что мнение РТК является необоснованным и (или) противоречит действующему законодательству. Признание судом мнения РТК необоснованным или незаконным позволяет полномочному органу принять нормативный правовой акт без учета данного мнения. Другие решения РТК могут быть обжалованы в том случае, если они нарушают права и свободы конкретных лиц.

В работе региональных и местных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений также могут быть использованы принципы деятельности РТК.

Понятие, виды и стороны соглашений

В ч. 1 ст. 45 ТК РФ соглашения определены как правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Из данного правового понятия можно выделить несколько обстоятельств, которые его характеризуют. Во-первых, к их числу следует отнести заключение соглашения на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в соответствии с имеющимися у представителей сторон полномочиями. То есть на федеральном уровне соглашения должны заключать органы, действующие в масштабе Российской Федерации. Региональный уровень предполагает заключение соглашения между региональными объединениями работников и работодателей и органами государственной власти соответствующего региона. Соответственно на местном уровне в заключении соглашения участвуют объединения работников и работодателей, действующие на уровне органов местного самоуправления, а также непосредственно орган местного самоуправления.

Во-вторых, из данного определения следует, что соглашение является правовым актом, то есть актом, имеющим в своем содержании обязательные для исполнения требования.

В-третьих, правовое понятие соглашение характеризуется направленностью правовой регламентации. В качестве предмета правового регулирования соглашениями указаны не только социально-трудовые, но и связанные с ними экономические отношения. В связи с изложенным в содержании соглашений могут появляться не только условия, которые связаны непосредственно с социально-трудовыми отношениями, но и положения с экономическими показателями, которые призваны обеспечивать социально-трудовые льготы.

Для заключения соглашений формируются соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Подобные комиссии, как уже отмечалось, создаются на федеральном, региональном и местном уровнях.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) разрабатывает генеральное соглашение. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Генеральное соглашение подписывают полномочные представители объединений работников, работодателей, Правительства РФ, являющиеся членами РТК. В связи с изложенным на момент заключения генерального соглашения его сторонами являются общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, входящие в состав стороны РТК, а также Правительство РФ. После введения в действие генеральное соглашение распространяется на всех работников, работодателей, органы государственной власти и местного самоуправления. Поэтому в реализации генерального соглашения участвуют профсоюзы, работодатели, органы государственной власти и местного самоуправления, которые на основании генерального соглашения становятся участниками отношений, содержанием которых является совокупность корреспондирующих прав и обязанностей, вытекающих из содержания генерального соглашения. В связи с изложенным стороной при исполнении генерального соглашения следует признавать работодателей, работников и их представителей, органы государственной власти и местного самоуправления, которые на основании генерального соглашения реализуют свои права и исполняют возложенные на них обязанности. По этой причине полномочные представители работников, работодатели и их представители, органы государственной власти и местного самоуправления, попадающие в сферу действия генерального соглашения, могут обжаловать его содержание в Верховный Суд РФ, поскольку соглашения являются пра-

вовым актом федерального уровня.

Для заключения региональных соглашений создаются региональные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие комиссии действуют на уровне соответствующего субъекта Российской Федерации. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации. В заключении регионального соглашения участвуют региональные объединения профсоюзов, региональные объединения работодателей, органы государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. В связи с чем на момент заключения регионального соглашения его сторонами являются региональные объединения работников, региональные объединения работодателей, органы государственной власти субъекта РФ, подписавшие соглашение. После заключения регионального соглашения оно распространяется на всех работодателей, работников и их представителей, региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления. Участие в заключении соглашения регионального органа государственной власти влечет возникновение взаимных прав и обязанностей у работников и их представителей, работодателей и их представителей, региональных органов государственной власти. Следовательно, в реализации положений регионального соглашения участвуют работодатели, работники, их представители, региональные органы государственной власти, органы местного самоуправления соответствующего субъекта Российской Федерации. В связи с этим стороной при исполнении регионального соглашения следует признавать работодателей, работников и их представителей, органы государственной власти и органы местного самоуправления, которые на основании регионального соглашения реализуют свои права и исполняют возложенные на них обязанности. По этой причине полномочные представители работников, работодатели и их представители, органы государственной власти и органы местного самоуправления, попадающие под применение регионального соглашения, могут обжаловать данное соглашение в суд соответствующего субъекта Российской Федерации, поскольку региональное соглашение является правовым актом, действующим на территории субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может быть заключено на федеральном, региональном и местном уровнях. В связи с чем могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии по заключению указанного соглашения, в состав которых входят отраслевые (межотраслевые) объединения работников и работодателей федерального уровня, соответствующие федеральные органы исполнительной власти. На региональном уровне также могут быть созданы отраслевые (межотраслевые) комиссии по заключению соглашений. В состав таких комиссий входят отраслевые (межотраслевые) объединения работников и работодателей регионального уровня, а также органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющие управление соответствующей отраслью или отраслями. На местном уровне также могут быть созданы отраслевые (межотраслевые) комиссии по заключению отраслевых (межотраслевых) соглашений, в состав которых входят отраслевые (межотраслевые) объединения работников и работодателей местного уровня, а также отраслевое (межотраслевое) подразделение органа местного самоуправления. При подписании отраслевых (межотраслевых) соглашений его сторонами выступают отраслевые (межотраслевые) объединения работников и работодателей федерального, регионального или местного уровня, а также отраслевые (межотраслевые) органы исполнительной власти федерального или регионального уровня либо отраслевые (межотраслевые), структурные подразделения органов местного самоуправления. Отраслевые (межотраслевые) соглашения распространяются на объединения работников, работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления, полномочные представители которых участвовали в их заключении. Применение отраслевых (межотраслевых) соглашений имеет свои особенности. Если генеральное и региональное соглашения распространяются на всех работников, работодателей, их представителей, действующих на территории Российской Федерации или ее субъекта, отраслевые (межотраслевые) соглашения могут быть применены по отношению к работодателям и работникам, имевшим представительство при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения. Применение отраслевого (межотраслевого) соглашения обусловлено составом участвующих в его заключении лиц в связи с тем, что органы исполнительной власти и местного самоуправления, принимающие участие в его заключении, не имеют при его заключении представительства, обеспечивающего распространение отраслевого (межотраслевого) соглашения на всех работников и работодателей отрасли (отраслей) соответствующей территории. Далеко не все федеральные министерства и ведомства наделены полномочиями издавать акты, обязательные для исполнения всеми работодателями соответствующих их деятельности отраслей. Структурные подразделения региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления также не имеют полномочий по изданию актов, обязательных для работодателей, осуществляющих деятельность в управляемой ими отрасли (отраслях) на соответствующей территории. В связи с изложенным отраслевые (межотраслевые) соглашения не могут быть автоматически распространены на всех работодателей и работников определенной в нем отрасли на соответствующей территории. Для применения соглашения по отношению к конкретному работодателю необходимо, чтобы он являлся членом соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей, принимавшего участие в его заключении. На основании ст. 8 ФЗ "Об объдинениях работодателей" от 30 октября 2002 года у работодателя в силу факта членства в объединении работодателей возникает обязанность по выполнению заключенных им соглашений, в частности отраслевых (межотраслевых) соглашений. По этой причине работодатель, являющийся членом отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей, заключившего отраслевое (межотраслевое) соглашение, обязан исполнять его положения. То есть он становится непосредственным исполнителем отраслевого (межотраслевого) соглашения со стороны работодателей. В силу чего данного работодателя при исполнении соглашения следует признавать полномочным представителем стороны отраслевого (межотраслевого) соглашения. Объединения работодателей, работодатели, полномочные представители работников, на которых распространяется действие отраслевого (межотраслевого) соглашения в зависимости от уровня его заключения, могут обжаловать такое соглашение в Верховный Суд РФ, суд субъекта Российской Федерации, районный (городской) суд, поскольку отраслевое (межотраслевое) соглашение является правовым актом соответственно федерального, регионального или местного уровня.

Для применения отраслевых соглашений по отношению к работодателям, не имевшим представительство при его заключении, установлена особая процедура привлечения к выполнению условий соглашения.

В соответствии с ч. 6 ст. 48 ТК РФ в случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду, то есть Мин-труда РФ, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к

этому соглашению. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня получения данного предложения не представили в Минтруда РФ письменный мотивированный отказ от присоединения к нему, то соглашение распространяется на них со дня получения указанного предложения. Отметим, что отказ от присоединения к соглашению должен быть мотивирован работодателем. Следовательно, такой отказ может быть обжалован заинтересованными лицами, например профсоюзами соответствующего уровня, в судебном порядке на предмет проверки его обоснованности. Признание отказа необоснованным позволяет обязать работодателя присоединиться к заключению соглашения, а также возбудить ходатайство о привлечении работодателя к административной ответственности за необоснованный отказ в заключении соглашения. В свою очередь работодатель после присоединения к соглашению становится полномочным представителем стороны соглашения при его реализации. В силу чего работодатель может обжаловать данное соглашение в Верховный Суд РФ, поскольку федеральное отраслевое (межотраслевое) соглашение является правовым актом именно федерального уровня.

Для заключения территориальных соглашений создаются территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В состав этих комиссий входят представители местных объединений профсоюзов и работодателей, а также органов местного самоуправления. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам соответствующего муниципального образования.

Территориальные соглашения обязательны для всех работодателей, работников, их представителей, осуществляющих свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования, а также для органов местного самоуправления. Участие органов местного самоуправления в заключении территориального соглашения обеспечивает соблюдение предусмотренных им общих условий труда, трудовых гарантий и льгот работникам на территории соответствующего муниципального образования всеми работодателями. На момент заключения территориального соглашения его сторонами выступают местные объединения работников и работодателей, а также орган местного самоуправления. После заключения соглашения реализация содержащихся в нем положений осуществляется работниками, работодателями, их представителями, а также органом местного самоуправления. Поэтому от имени стороны территориального соглашения при его исполнении могут выступать работодатели, полномочные представители работников, на которых распространяется данное соглашение. В связи с чем работодатели, представители работников, попадающие в сферу применения территориального соглашения, могут обжаловать его в районный (городской) суд.

В ст. 45 ТК РФ дан не исчерпывающий перечень соглашений. В ней ничего не сказано о возможности заключения профессиональных соглашений. Хотя в ст. 18 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" дано понятие профессионального тарифного соглашения. В соответствии с ним устанавливаются нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что трудовое законодательство позволяет заключать профессиональные соглашения на федеральном, региональном и местном уровнях. Профессиональное соглашение, например, могут заключить работники милиции. Для разработки и заключения профессионального тарифного соглашения на соответствующем уровне может быть создана комиссия из профессиональных объединений работников и работодателей, а также органов государственной власти и местного самоуправления. Профессиональное соглашение распространяется на всех работодателей, имевших представительство в комиссии при его заключении. В связи с чем при реализации данного соглашения работодатели, являющиеся членами профессионального объединения работодателей, заключившего соглашение, становятся полномочными представителями стороны данного соглашения. По этой причине они могут обжаловать такое соглашение в зависимости от уровня его заключения в Верховный Суд РФ, региональный суд или районный (городской) суд, поскольку профессиональное тарифное соглашение признается законодательством правовым актом соответственно федерального, регионального, местного уровня.

Изменениями, внесенными в ст. 45 ТК РФ, предусматривается заключение межрегиональных соглашений. Межрегиональное соглашение призвано установить общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на территории нескольких субъектов Российской Федерации. Следовательно, могут быть созданы и комиссии по заключению межрегиональных соглашений. В состав этих комиссий должны входить представители объединений работников и работодателей, действующие на региональном уровне, а также органов государственной власти субъектов Российской Федерации, на территории которых будет действовать межрегиональное соглашение. Участие в заключении межрегионального соглашения полномочных представителей органов государственной власти субъектов Российской Федерации предполагает возложение на них обязанности по обеспечению соблюдения установленных данным соглашением принципов регулирования социально-трудовых отношений.

Поэтому межрегиональное соглашение распространяется на всех работодателей, работников, их представителей, органы местного самоуправления, которые осуществляют свою деятельность на территории субъектов Российской Федерации, заключивших данное соглашение. В связи с изложенным полномочными представителями стороны при реализации условий межрегионального соглашения выступают работодатели, полномочные представители работников, которые попадают в сферу его действия. Сказанное позволяет работодателям и полномочным представителям работников обжаловать межрегиональное соглашение в один из региональных судов, на территории юрисдикции которого действует такое соглашение. Очевидно, что и межрегиональное соглашение является правовым актом, который распространяет свое действие на территорию соответствующего субъекта Российской Федерации. В силу чего суд данного субъекта Российской Федерации имеет полномочия по рассмотрению заявления о незаконности или необоснованности данного соглашения.

Нами рассмотрены основные виды соглашений. Особенностью соглашений, как договоров о труде, является их заключение представителями работников и работодателей, которые не всегда имеют полномочия на заключение соглашений в интересах данного конкретного работодателя. Участие органов государственной власти федерального и регионального уровня, а также органов местного самоуправления обеспечивает соблюдение условий соглашений, заключенных с участием полномочных представителей названных органов, на территории, где они осуществляют свою деятельность, работодателями и представителями работников. В связи с чем при реализации условий соглашения, являющегося разновидностью договора о труде, полномочной стороной становятся конкретные работодатели, работники, их представители, которые попадают в сферу применения его положений. Таким образом, на стадии исполнения соглашений наступает существенное увеличение числа субъектов, выступающих в качестве стороны данных договоров о труде при реализации предусмотренных ими прав и исполнении установленных в них обязанностей.

# В ПОРЯДКЕ ОБСУЖДЕНИЯ



Т.А. НЕСТЕРОВА
СУДЕБНАЯ РЕФОРМА
И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

В.Г. СОЙФЕР
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ДИСТАНЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

В.М. ЛЕБЕДЕВ
ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

# СУДЕБНАЯ РЕФОРМА И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

*Т.А. Нестерова, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Пермского государственного университета*

Роль суда в защите трудовых прав граждан определяется положением судебной власти среди атрибутов государства, основанного на принципе разделения властей. Она – стержневой инструмент, призванный обеспечить правовой порядок, поддержание законности и привлечение к ответственности за неправомерное поведение. Расширение сферы судебного вмешательства и процедуры устранения последствий нарушения прав граждан в большинстве случаев становится критерием демократизации общества, подтверждением значимости в нем общечеловеческих идеалов, подчинения здравому смыслу и нравственным императивам. Основное назначение судебной власти – самостоятельность и независимость ее статуса – превращает судебную форму защиты трудовых прав в самый верный, надежный и понятный ее источник. Суд – конечный рубеж защиты трудовых прав, и, значит, основное бремя ответственности за утверждение самоценности личности в сфере труда остается за ним. В силу своего особого положения суды и раньше находились в центре внимания ученых, исследующих проблемы совершенствования механизма функционирования трудовых отношений. Большое число работ посвящено выяснению специфики судов как органов разрешения трудовых споров, их роли в развитии процессуально-трудовых отношений, повышении гарантированности трудовых прав, участию в процессе применения норм трудового права и формирования поведения субъектов трудовых отношений[1]. А.К. Безина рассматривает деятельность судов в качестве генератора судебной практики, вырабатывающей правоположения в процессе индивидуального, нормативного и ненормативного регулирования. В свете настоящей статьи представляется особо важным подчеркнуть, что через цели защиты субъективных прав определяется именно существо деятельности судов как стадии индивидуального регулирования трудовых отношений[2].

Проблемы функционирования судов в системе защиты трудовых прав граждан остаются чрезвычайно актуальными и сегодня, в условиях масштабного реформирования порядка осуществления судебной власти. Принятые в последнее время АПК РФ, КоАП РФ, УПК РФ, Федеральный закон от 17.12.98 г. «О мировых судьях в РФ», ГПК РФ непосредственно ложатся на правовое пространство реализации трудовых прав, поэтому задача теоретического осмысления новых законодательных актов в трудоправовом аспекте не терпит отлагательства. Судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства (ч. 2 ст. 118 Конституции РФ, ст. 1 Федерального конституционного закона РФ от «О судебной системе РФ», и в каждом из них решаются задачи защиты трудовых прав. Судебное разбирательство протекает в рамках одного из предусмотренных законом порядка (инстанции): рассмотрение дел по 1-й инстанции, в апелляционной инстанции, в кассационной инстанции, надзорной инстанции, рассмотрение дел по вновь открывшимся обстоятельствам, рассмотрение дел об административных правонарушениях, рассмотрение дел, подсудных Конституционному Суду РФ. Учитывая многообразие способов судебной защиты прав, в пределах одной работы не представляется возможным дать полный разворот судебной формы в проекции на трудовые права. В настоящей статье возможно осветить некоторые ее стороны, которые связаны с гражданской юрисдикцией, как наиболее близкой трудовому праву во всех ее разветвлениях (суды общей юрисдикции, мировые судьи, арбитражные суды).

Введение института мировых судей непосредственно и существенно затронуло судебную процедуру рассмотрения трудовых споров, поскольку большинство споров, вытекающих из трудовых отношений, было по подведомственности отнесено к их компетенции (ст. 3 Федерального закона от 17.12.98 г. «О мировых судьях в РФ»). Таким образом, федеральные суды были освобождены от рассмотрения основной массы трудовых споров, в частности, в порядке приказного производства, а также других дел несложных категорий. В литературе цели введения института мировых судей связываются в основном с решением задачи приближения судов к населе-

[1] Ср.: Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960. С. 70 – 80; Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966; Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры. М., 1967. С. 105; Николаева Л.А. Судебная защита трудовых прав. Алма-Ата, 1971. С. 53; Попов В.И. Предупреждение трудовых споров. М., 1981. С. 5 – 8; Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1999. С. 81.

[2] Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989. С. 165 – 167.

нию, сокращения нагрузки федеральных судов, создания предпосылок упрощения судопроизводства и его дальнейшей демократизации[3]. Предполагалось, что это позволит обеим судейским структурам приблизиться к претворению в практике отраслевого принципа гражданского процесса – быстроты судебной деятельности[4], а также оптимизировать и другие элементы доступности и эффективности российского правосудия. Специалисты в области трудового права также признают принцип быстроты рассмотрения трудовых споров необходимым для надлежащего выполнения целей защиты трудовых прав.

Представляется, что практика в достаточной степени не оправдала ожидаемого итога данного этапа судебной реформы. Что касается преобразования компетенции относительно дел, вытекающих из трудовых отношений, то здесь имеются основания констатировать и некоторую непродуманность концептуальных подходов. В обосновании этого утверждения можно сослаться на следующие доводы.

Во-первых, трудно согласиться с тем, что трудовые споры, за исключением разве что требований о взыскании начисленной, но неполученной заработной платы, можно отнести к разряду легких для судов. Ни по доказательственной базе, ни по существенности затрагиваемых спором интересов, ни по юридической квалификации дела по искам об отказе в приеме на работу, о привлечении к материальной ответственности, о применении дисциплинарных взысканий простыми не являются.

Зачастую ситуация складывается так, что федеральный суд не рискует принимать решение по сложному делу, связанному по фабуле с делом, находящимся в производстве у мирового судьи, рассчитывая воспользоваться результатами его работы, а он в свою очередь бывает не очень уверен в своем решении.

Приведу один пример из практики Дзержинского суда г. Перми, который наглядно иллюстрирует многие минусы взаимодействия двух судебных органов. В сентябре 2002 г. в Дзержинский суд г. Перми обратились с иском о восстановлении на работе к МУП сферы жилищно-коммунального обслуживания К. и П., в котором указали, что были трудоустроены на районный участок предприятия для выполнения обязанностей секретаря-делопроизводителя и кладовщика соответственно в 2000 и 2001 гг., однако трудовые договоры с ними были оформлены по должности слесаря. В августе 2002 г. руководство предприятия потребовало от них выполнения обязанностей слесарей тепловых пунктов, от чего они отказались, полагая эти требования предложением о переводе, т.к. по допуску к работе трудовые отношения возникли между ними и предприятием по фактически исполняемым обязанностям. В обосновании своих доводов истцы указали, что никогда не выполняли работы слесарей, их рабочие места находились в административном корпусе, режим рабочего времени соответствовал режиму фактически исполняемой работе (8 часов в смену, а не двенадцатичасовому графику, как у слесарей). Приказом генерального директора МУП от 24.09.2002 г. работники были уволены по ст. 192 ТК РФ за неисполнение и ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Одновременно на начальника участка МУП Н. (непосредственного руководителя К. и П.) был наложен выговор за вменение подчиненным ему работникам трудовых функций, не соответствующих трудовому договору и штатному расписанию. Последний оспорил дисциплинарное взыскание у мирового судьи, мотивируя тем, что на предприятии давно сложилась практика привлечения работников к исполнению работ, не обусловленных штатным расписанием и трудовым договором, в инициировании которой он, не обладая полномочиями найма – увольнения, не принимал никакого участия. Выполнение К. и П. трудовых обязанностей по фактическим должностям было основано на соответствующих устных указаниях директора по персоналу С., которым потребности производства в конкретных работниках и видах работ было предложено погашать за счет имеющихся вакансий по штатам. Работники, в том числе и Н., отрицали факт допуска к работе лицом, не обладающим правом приема – увольнения. Представитель предприятия в обоих судебных процессах доказывал, что в головном подразделении не было известно о том, что К. и П. выполняют иную трудовую функцию, нежели обусловленную трудовым договором. В ходе процесса ответчик приказ об увольнении отменил (ввиду его явной незаконности), однако на требованиях о выполнении работниками обязанностей слесарей продолжал настаивать. Таким образом, задача суда по правовой квалификации данной ситуации усложнилась, ему надлежало сконцентрировать усилия на содействии сбору и оценке доказательств по данному делу.

Суд, рассматривавший дело об увольнении на определенном этапе, принял самое «мудрое» решение: приостановить производство по делу… до рассмотрения мировым судьей дела об отмене приказа о дисциплинарном взыскании. Здесь можно рассматривать основания о незаконности вынесенного определения о приостановлении производства по делу, но следует согласиться с тем, что объем доказательственной базы по установлению полномочий лица, санкционировавшего фактический допуск к работе, по данному делу имеет серьезное значение для его исхода.

Его фабула дает также повод для оценки действенности и обоснованности многих положений материального права (прежде всего по фактическому допуску к работе как основанию возникновения трудовых отношений, которые подвергнуты серьезным новеллам в ТК РФ).

Однако если расценивать данную ситуацию с точки зрения включения механизма мировых судей в процесс рассмотрения трудовых споров как элемент облегчения и ускорения их разрешения, то такой вывод не очевиден. В приведенном случае К. и П. будут дожидаться результатов апелляционной инстанции по делу по иску Е., в итоге, обратившись в суд в сентябре 2002 г., окончание рассмотрения их дела может планироваться только к маю 2003[5]. Поэтому сам факт передачи трудовых споров по подведомственности мировым судьям ничего не меняет для быстроты или качества их рассмотрения. Напротив, изменение подведомственности в этом случае как бы провоцирует на поверхностное отношение суда как органа, рассматривающего спор, к его существу. Раз трудовые споры переданы по подведомственности мировым судьям, значит, их можно рас-

[3] Хаматова Е.В. Мировые судьи в судебной системе России //Арбитражный и гражданский процесс. 2002. № 2. С. 34

[4] О принципах гражданского процесса см., например: Советский гражданский процесс /Под ред. К.И. Комисарова, В.М. Семенова. М., 1988. С. 68.

[5] **Впоследствии данное дело было разъединено в федеральном суде после его возобновления, неоднократно откладывалось по причине необходимости представления ответчиком дополнительных доказательств, жалобы работников на волокиту в суд второй инстанции и председателю суда первой инстанции положительных результатов не дали. В результате иск П. рассмотрен по первой инстанции в декабре 2003 г., иск К. не рассмотрен на 01.01.2004 г.**

смотреть быстро, не откладывая лишний раз дело, ограничиваясь теми доказательствами, которые стороны представили на первое судебное заседание. Такая практика не характерна для федеральных судов, которые под прессом давления мер кассационной инстанции (которая состоит из трех профессиональных судей и предполагает возможность повторения всей процедуры в случае неполноты исследования обстоятельств при первоначальном рассмотрении дела) более тщательно и взвешенно подходят к вопросам о достаточности доказательств. Поэтому вытекающее из изменения подведомственности трудовых споров фактическое предположение законодателя об их кажущейся простоте ничего не дает для оптимизации процесса их рассмотрения ни в смысле достижения истины по делу, ни в смысле ускорения процедуры.

Последний тезис подводит к образованию следующего слоя аргументов не в пользу настоящего разграничения полномочий по рассмотрению трудовых споров в суде. Он касается уровня реализации правомочий истца на изменение исковых требований в суде, которое вытекает из требований ст. 39 ГПК РФ. В литературе и раньше отмечалось, что это право истца (предусмотренное ст. 34 ГПК РСФСР) по трудовому спору ограничено изменением подведомственности его рассмотрения в отношении КТС. Сейчас к этому добавляются мировые судьи. В соответствии со ст. 23 ГПК РФ при объединении нескольких связанных между собой требований, изменении предмета иска или предъявлении встречного иска, если новые требования становятся подсудными районному суду, а другие остаются подсудными мировому судье, все требования подлежат рассмотрению в районном суде. В этом случае, если подсудность дела изменилась в ходе его рассмотрения у мирового судьи, мировой судья выносит определение о передаче дела в районный суд и передает дело на рассмотрение в районный суд. Естественно, что при передаче дела из одной судебной инстанции в другую сокращение сроков рассмотрения дела никак не наступит.

Между тем практика свидетельствует, что достаточно часто работник вынужден изменять свои требования не только из-за собственного недосмотра или «повышения аппетита». В приведенном выше случае из-за отмены приказа об увольнении по ст. 192 ТК РФ К. и П. вообще оказываются перед серьезным вопросом о том, какие требования они должны поставить перед судом: об оформлении ли трудового договора по фактически выполняемой работе, о признании заключенного договора по фактически выполняемой работе, о признании заключенного договора несостоявшимся, об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, поскольку в приказе об отмене приказа об увольнении работникам за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей был объявлен выговор. В этом случае встает вопрос еще и о том, возможно ли продолжение рассмотрения дела К. и П. в федеральном суде. ГПК РФ, кстати, четко не регулирует, должна ли быть осуществлена передача дела, если при изменении предмета иска подведомственность меняется таким образом, что дело подлежит рассмотрению не мировым, а районным судом. Исходя из ст. 22 ГПК РФ, п. 1 ст. 23 ГПК РФ в этом случае дело должен рассматривать федеральный суд, но п. 2 ст. 23 ГПК РФ процедуру передачи не оговаривает.

Можно привести и другие примеры, когда изменение исковых требований и увеличение сроков рассмотрения дела являются для работника процессуально все же более выгодным, нежели поддержание первоначальных требований и продолжение процесса в рамках одного производства. П., принятый на должность начальника Б-го участка ОАО «Техно», оспаривал у мирового судьи необоснованное занижение заработной платы. Ответчик обосновал изменение размера заработной платы переводом на другую работу по производственной необходимости в связи с реорганизацией структуры предприятия, заключавшейся в объединении К-го и Б-го участков. В судебное заседание ответчик сначала представил приказ о переводе истца с занимаемой ранее должности на должность мастера того же подразделения, а затем и приказ об увольнении истца за прогулы в связи с невыходом на работу по должности, на которую он был переведен. Истец был вправе отстаивать свою позицию у мирового судьи и при подтверждении незаконности перевода имел бы дополнительное основание для оспаривания увольнения. Однако очевидно, что первый вариант в данном случае является для работника промежуточным, и он будет вынужден начать второй процесс по восстановлению на работе. Дополнение исковых требований по данному делу неизбежно вызывает увеличение сроков рассмотрения дела, поскольку влечет его передачу в районный суд. Таким образом, разграничение подсудности в отношении трудовых споров ограничивает право истца на изменение предмета иска и размера исковых требований. Учитывая мобильность отношений в сфере труда, отрицательному воздействию оказывается подвержен их достаточно широкий срез.

Далее разделение компетенции в рассмотрении трудовых споров создает для граждан необходимость изучения уже двух процедур рассмотрения гражданского дела: как по первой, так и по второй инстанции, как в апелляционном, так и в кассационном и надзорном порядке. Повышение правовой грамотности населения – это, конечно, можно рассматривать как позитивный результат реформы, но, учитывая, что процессуальное законодательство уверенно идет по пути усложнения всех процессуальных механизмов, облегчению положения истца в трудовом споре институт мировых судей никак не способствует.

Если к описанным правовым коллизиям добавить случаи организационных неудобств, вызванных созданием и размещением мировых судей (когда мировой судья находится в значительном удалении от обслуживаемой территории; когда при приеме заявлений граждан их ошибочно направляют к мировому или федеральному судье или судье другого участка; когда меняются сами участки или дислокация конкретного судьи, когда он находится в отсутствии[6] и т.д.), то перспектива стать участником гражданского процесса по делу, вытекающему из трудовых правоотношений, становится весьма малопривлекательной. Это приводит к убеждению, что размежевание компетенции федеральных судов и мировых судей в отношении трудовых споров является искусственным. Цель разгрузить районных судей при этом не может быть достигнута, т.к. споры о восстановлении на работе требуют в любом случае от судьи высокой степени знания трудового права, а в силу достаточной правовой сложности данной категории дел

[6] О проблемах организации деятельности мировых судей, опосредующих цели данного правового института, см., например: Бурлаков М., Шкобенева Г. Замена мирового судьи на время его отсутствия //Рос. юстиция. 2001. № 6. С. 42; Гравина А.А. Правовые проблемы организации и деятельности мировых судей в РФ //Арбитражный и гражданский процесс. 2002. № 4. С. 38 – 41; Вербицкая И. Создаются условия для успешной работы мировых судей //Рос. юстиция. 2002. № 5. С. 39 – 40.

большинство решений мировых судей по трудовым спорам направляются в апелляционную инстанцию. Работник как главный претендент на улучшение процессуального положения от данного способа реформирования судоустройства особых выгод также не получает. Реальный результат здесь для него пока один: субъективное трудовое право работника, универсальное и неотъемлемое, оказывается как бы разорванным на две половинки, в разной степени обеспеченных защитой.

Есть повод и для серьезного анализа распределения компетенции между судами общей юрисдикции и арбитражными судами. Последние могут рассматриваться как органы защиты трудовых прав уже в связи с отнесением к их компетенции дел о банкротстве[7]. Но некоторые нюансы влияния их деятельности на трудоправовую сферу возникают также применительно к допущенному законодателем некоторому отступлению от субъектного принципа формирования компетенции арбитражных судов. В соответствии со ст. 33 АПК РФ к их ведению отнесено рассмотрение споров по искам членов акционерных обществ, вытекающих из их членства, за исключением трудовых. На практике очень трудно разграничить эти отношения, особенно если они связаны с имущественными и материальными претензиями сторон друг к другу (члена АО -работника и АО). По статье 11 ТК РФ члены АО как работающие сособственники являются субъектами трудового права, поэтому и юридически правовую природу их взаимоотношений с АО определить достаточно непросто. Не случайно поэтому, что Пленум Верховного Суда РФ от 20.01.2003 г. специально касался вопроса о разграничении компетенции между арбитражными судами и судами общей юрисдикции в этой части. Однако трудно согласиться с тем, что ссылка в контексте постановления на ст. 381 ТК РФ, главу 43 ТК РФ поможет снять возникающие здесь проблемы. Пункт 4 указанного постановления говорит, что дела по трудовым спорам между акционером – физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом подведомственны судам общей юрисдикции. Вопрос о том, является ли возникший спор между указанными субъектами трудовым, судам необходимо решать на основании ст. 381 ТК РФ, согласно которой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров. Учитывая то, что отношения между единоличными исполнительными органами обществ (директорами, генеральными директорами), членами коллегиальных исполнительных органов обществ, с одной стороны, и обществами – с другой, основаны на трудовых договорах (глава 43 ТК РФ), дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые в силу ст. 382 и 391 ТК РФ являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров.

Изложенное приводит к выводу о целесообразности проведения процедур по рассмотрению споров с участием работников в рамках единого органа, но на необходимом уровне. Их институциональная концентрация в пределах компетенции мировых судей была бы ошибочна, т.к. эти органы не предрасположены сосредоточить свое внимание на рассмотрении именно этой категории дел. Постановка данной проблемы подчеркивает актуальность предложений относительно создания трудовой юстиции, т.е. специализированных судов по рассмотрению трудовых споров, хотя вопрос этот не является новым ни в науке, ни в практике[8]. В определенные периоды нашей истории по предметному признаку была сконструирована не только судебная система, но и прокуратура (в 20-х годах прошлого столетия существовала прокуратура по трудовым делам)[9]. Мировые суды в некотором смысле являются модификацией специализированных трудовых судов, коль скоро им переданы к рассмотрению все категории индивидуальных трудовых споров за исключением восстановления на работе, чего нельзя утверждать в отношении споров, вытекающих из жилищных, семейных и др. отношений. Но цели и последствия, которые должна вызывать такая специализация в трудовых отношениях, неадекватны целям обращения граждан за защитой трудовых прав, т.к. основные достоинства специализации при этом не обнаруживаются. Потребности специализации при рассмотрении трудовых споров, как отмечают многие авторы, основаны на возможности привлечения к ним специалистов в области трудового права. Естественно, что такая задача при создании мировых судов не ставилась, а в условиях, когда значительная часть дел, рассматриваемых мировыми судьями, – это уголовные составы по нетяжким преступлениям и разводы, нет заинтересованности в специализации на трудовые дела и у самих судей. Так, В. Ткачев отмечает, что дела о трудовых отношениях, рассматриваемые мировыми судьями, составляют примерно 5,5% от их общего числа. При этом, по его мнению, оптимизация деятельности мировых судей должна быть ориентирована на расширение их уголовной и административной компетенции, передачи им дел о правонарушениях несовершеннолетних[10]. Поэтому расчет на то, что система мировых судей повысит качество защиты по трудовым спорам, себя не оправдывает. Основные задачи создания трудовой юстиции должны определенно нацеливать на привлечение в нее специалистов, стабилизацию отношений в данной сфере, реализацию идей социального партнерства, установление классового мира между работниками и работодателями и на этой основе подьему экономики и оптимизации производства. Многие правоведы-трудовики ак-

---

[7] О роли арбитражных судов в реализации прав работников см., например: Чуча С. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры //Рос. юстиция. 2003. № 2. С. 17 – 18.

[8] О перспективах создания специализированных судов по трудовым делам еще в дореволюционной России пишет, в частности, В.С Бердычевский: Бердычевский В.С. Концепция формирования специализированных трудовых судов и Трудового процессуального кодекса //Проблемы защиты трудовых прав. М., 2004. С. 205 – 207; на обращение к проблеме трудовой юстиции многих современных авторов указывает Л.Ю. Бугров: Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации //Проблемы защиты трудовых прав. М., 2004. С. 62.

[9] См. об этом, например: Нестерова Т.А., Фадеева Л.В. Российское трудовое право и служба в прокуратуре. Пермь, 2000. С. 46; Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 346.

[10] Ткачев В. Компетенцию мировых судей следует расширить //Рос. юстиция. 2001. № 6. С. 41.

тивно поддерживают идею о перспективности учреждения трудовой юстиции в системе правосудия. Но эта проблема не только отраслевая. За создание своих судов ратуют представители и многих других наук, и прежде всего административисты[11]. Ю.С. Пимененко, Р.Н. Каримуллин в целом отмечают, что специализированная юстиция позволяет привлечь к разрешению отдельных категорий юридических споров наиболее компетентных специалистов, а значит, с наибольшей степенью вероятности дать им адекватную правовую оценку и вынести справедливое решение. По их мнению, другими преимуществами специализированной юстиции могут стать разгрузка судов общей юрисдикции и упрощенная процедура производства[12]. Многие специалисты ссылаются на зарубежный опыт, утверждая, что специализированная юстиция – надежный барьер чиновничеству. А. Зубкова, Б. Румянцева пишут, что в отличие от развитой судебной системы в экономически развитых странах, где юрисдикция во многих случаях носит отраслевой характер (трудовая, административная, финансовая и т.д.), не говоря уже о гражданском и уголовном судопроизводстве, в России структуры судопроизводства упрошены до крайности. Они поддерживают мнение о том, что в подобных условиях обязательно возникает потребность в директивах по применению закона или во временном комитете, восполняющем пробелы судопроизводства, что является подменой правовой системы командно-административной, и заключают, что на Западе развивают и специализируют гласную юстицию по отраслям права именно для того, чтобы все многообразие общественных отношений не отдавалось на откуп чиновничьему аппарату[13].

Между тем стоит признать правоту тех авторов, которые призывают перенимать только тот зарубежный опыт, который может прижиться на нашей земле. Создание специализированных судов необходимо в то время, когда гражданин будет способен пользоваться их преимуществами и услугами, и в том случае, если оно не усугубит разрыва между ожиданиями гражданина и конституционно провозглашенными принципами демократизации правосудия. Эта зависимость тонко подмечена Н.А. Чечиной. Она заключает, что в нашей процессуальной литературе при обсуждении концепции судебной реформы высказан ряд предложений о необходимости создания специализированных судов, среди которых:

1) суды административной юстиции в рамках судов общей юрисдикции или вне ее – по рассмотрению жалоб;

2) торгово-промышленные суды, к подведомственности которых предлагается отнести уголовные и гражданские, связанные с хозяйственной деятельностью; дела по жалобам на нарушения права предпринимательской деятельности; дела, связанные с деятельностью кооперативов – отказ в регистрации, запрещение деятельности, взыскание налогов;

3) суды 1-й инстанции по делам печати в областных городах, с судом 2-й инстанции – в Москве;

4) семейные суды, которые должны рассматривать споры, вытекающие из семейно-брачных отношений и уголовных дел, связанных с преступностью несовершеннолетних;

5) патентные суды во главе с патентным судом республики.

Принимая или отвергая вышеизложенные предложения нужно руководствоваться одним единственным критерием: сможет ли дробление судов общей юрисдикции и создание судов с узким кругом подведомственных дел принести реальную пользу в защите нарушенных прав, не ослабит ли ее эффективность? Прогноз на этот счет не может быть бесспорным, однако очевидно, что доступ к осуществлению правосудия заинтересованным лицам будет существенно затруднен для граждан, которые привыкли к предельно простой системе судов общей юрисдикции соответственно административно-территориальному делению страны. Введение нескольких судебных систем взамен одной означает не что иное, как развитие тенденции, прямо противоположной той, к которой стремятся юристы Западной Европы. Некоторые из них утверждают, что, например, в Германии царит неразбериха в подведомственности и разграничении территориальной подсудности гражданских дел, т.к. стороны даже при помощи адвокатов с трудом разбираются в компетенции судов. Жители Вольсбурга (центр завода «Фольксваген») имеют общий суд в Вольсбурге, трудовой – в Брауншвейге, земельный – в Гильдесгейне, социальный – в Люксембурге, финансовый – в Ганновере. При такой системе истец рискует тем, что судом 11-й инстанции выбор суда будет признан неправильным и всю процедуру придется начинать сначала[14].

Аргументированно критикует создание специализированной юстиции Д.Н. Бахрах. Подчеркивая, что рассмотрение различных категорий дел в одном суде значительно облегчает доступ к правосудию, авторитетный ученый спрашивает, кто доказал, что в Англии и США, где нет специальных административных судов, права граждан от незаконных действий публичной администрации защищены хуже, чем во Франции и Германии, где такие суды есть[15]. В России, где нет традиций в устойчивости правовой грамотности, внедрение разветвленной судебной системы может даваться еще тяжелее. Дополнительные интеллектуальные и информационные затраты, связанные не только с определением места первоначального обращения, но и особенностями каждой процедуры по представлению доказательств, срокам совершения отдельных действий, порядка обжалования судебных постановлений, обязательно повлекут участие в процессе специалиста, владеющего такими тонкостями. И в настоящий момент в связи с развитием принципа состязательности в гражданском процессе (хотя он действительно необходим, раз вытекает из миссии суда быть беспристрастным арбитром) помощь представителей (адвокатов) становится важнейшим условием благоприятного исхода дела. Человеку, далекому от юриспруденции, по ходу рассмотрения дела непросто сориентироваться в выборе тактики, обеспечивающей использование преимуществ судебной формы защиты. Доскональное и всестороннее исследование обстоятельств дела возможно при условии своевременного заявления ходатайств о приобщении каких-либо документов и материалов, объявлении перерыва, информированности об источниках истребова-

---

[11] Об этом см., например: Тихомиров Ю. Административное производство в России: перспективы развития //Рос. юстиция. 1998. № 8. С. 35 – 37; 2001. № 4. С. 4 – 6; Радченко В. Компетенция административных судов нам понятна //Рос. юстиция. 2001 № 6. С. 9 – 11.

[12] Пимененко Ю.С., Каримуллин Р.Н. Российская судебная система в контексте нового Федерального конституционного закона //Журнал российского права. 1998. № 1. С. 23 – 31.

[13] Зубкова А., Румянцева Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов //Хозяйство и право. 1998. № 9. С. 111 – 117.

[14] Чечина Н.А. Объем правовой защиты в гражданском судопроизводстве //Правоведение.1993. № 1.

[15] Бахрах Д.Н. Нужна специализация судей, а не судов //Рос. юстиция. 2003. № 2. С. 10 – 11.

ния необходимых доказательств, а это под силу опытным специалистам[16].

В конце концов, загромождение судебных процедур может сделать просто невыгодной для работников эту форму защиты или вообще лишить возможности прибегнуть к ней основную массу нуждающихся. Ведь ни для кого не секрет, что и сегодня суды, руководствуясь ст. 100 ГПК РФ (ст. 89 ГПК РСФСР), которая говорит, что возмещение расходов на оплату услуг представителя присуждается стороне, в чью пользу состоялось решение (в разумных пределах), взыскивают в пользу истцов по трудовым делам далеко не все суммы, которые работник выплатил адвокату.

Доступность судебной защиты есть тот катализатор, который определяет уровень полноты реализации прав и потребностей истца как личности. Ученые, специально занимающиеся проблемами доступа к правосудию, подчеркивают важность отражения в законах оптимального соотношения между состязательным началом процесса и его процессуальными формами, бесполезность формального провозглашения равенства сторон вне обеспечения его фактического осуществления[17]. Снижение доступности судебной формы защиты отрицательно влияет на удовлетворенность работника своим положением, формирует его социальный пессимизм, препятствует раскрытию его способностей в сфере труда. В этом смысле следует подчеркнуть необходимость создания трудовой юстиции как меры по смягчению для работников принципа состязательности процесса, его трансформацию под специфику трудовых отношений, где наиболее сильной стороной всегда является работодатель. Строгое следование судов этому принципу порой может обернуться для работников непоправимыми последствиями.

Показательно в этом плане гражданское дело по иску Ф. к ООО «Западуралресурс» о восстановлении на работе. В обосновании своих требований истица указала, что работала кассиром-оператором игровых автоматов без оформления трудового договора в течение полутора лет, при трудоустройстве писала заявление о приеме на работу, передала менеджеру трудовую книжку. В апреле 2001 года не была допущена до работы без объяснения причин, трудовую книжку ей вернули без записей, и то после вмешательства прокуратуры. Ответчик в судебном заседании не отрицал фактического выполнения истицей указанной ею трудовой функции. Однако заявил, что он не может быть надлежащей стороной по делу, т.к. по уставу предприятие не занимается игорным бизнесом; помещение, где размещались игровые автоматы, арендуется ЧП З., к работе истица была допущена без ведома последнего, хотя факт выполнения ею обязанностей кассира-оператора подтверждается документально: в книге учета дневной выручки игровых автоматов ЧП З. имелись ежесменные записи о сдаче денежных сумм истицей. Суд привлек к участию в деле ЧП З., Ф. расширила свои исковые требования указанием второго ответчика. Однако фактически Ф. продолжала адресовать все свои претензии ООО «Западуралресурс», поясняя, что в действительности у всех ее потенциальных «работодателей» один хозяин – директор ООО «Западуралресурс», ЧП З. представляет его супруга, которая бизнесом самостоятельно не занимается. Суд разъяснил Ф. право на отказ от иска в отношении ЧП З., Ф. им воспользовалась. Несмотря на отрицательное заключение прокурора по заявлению истицы, полагавшего, что оно может существенно негативно повлиять на ее права, суд принял отказ Ф. от иска в этой части и прекратил производство по делу, руководствуясь ст. 219 ГПК РСФСР, регламентирующей безусловное принятие отказа от иска судом. В этой связи, кстати, можно положительно отметить возрождение в новом ГПК РФ нормы о том, что прекращение производства по делу возможно в случае отказа от иска при условии, что он принят судом. Данное дело закончилось мировым соглашением, на условия которого истица согласилась, осознав свои процессуальную ошибку после заключения прокурора; заработная плата и денежная компенсация в счет вынужденного прогула были получены ею в полном объеме, на восстановлении на работе она не настаивала. Но фабула и ход разбирательства данного дела наглядно иллюстрируют, насколько работник может быть беззащитным перед судебным усмотрением[18], интегрированным с принципом состязательности гражданского процесса и другими, обязывающими истца к строгому учету многочисленных юридических формальностей. В описанном случае по логике защиты суд должен был не настойчиво разъяснять истцу право отказаться от иска, а акцентировать его внимание на последствиях отказа, влекущих утрату возможности победы в отстаивании своих прав.

В трудовых делах необходимо послабление принципа состязательности процесса по линии процессуальной поддержки истца, компенсирующих ему незнание законодательных нюансов и действие процедурных препон. Он должен создавать альянс с принципом обеспечения защиты и законности при рассмотрении трудовых споров, который А.М. Куренной расшифровывает как возможность для заинтересованных лиц в максимально удобном варианте обращаться в соответствующие органы, которые, в свою очередь, обязаны рассматривать трудовые споры, основываясь на законе[19].

Многие авторы полагают, что принцип чистой состязательности плохо согласуется с началами доказательственной активности суда и не обеспечивает подлинного равенства сторон в гражданском процессе. Ведь истец и ответчик нередко обладают весьма различными материальными возможностями, имеют неодинаковую профессиональную подготовку (или вообще ее не имеют) и повседневный опыт. Одновременно всю ответственность за уклонение от реализации состязательного механизма законодатель возлагает на стороны правового конфликта. Эта ответственность выражается в применении судом презумпций и процессуальных фикций и, главное, в постановлении решения против той стороны, которая не смогла по каким-то основаниям предоставить суду необходимый доказательственный материал. В современных условиях слабого действия принципа равенства сторон и досрочно высоких государственных пошлин, уплачиваемых заинтересованным лицом при подаче иска, подобная конструкция принципа состязательности воспринимается многими россиянами как отказ от справедливости при отправлении правосудия по граж-

---

[16] О деятельности адвокатов по сбору, исследованию и оценке доказательств см., например: Власов А.А. Адвокат как субъект доказывания в гражданском и арбитражном процессе. М., 2000. С. 129 – 175.

[17] Ярков В.В. Современные проблемы доступа к правосудию в РФ //Рос. юрид. журнал. 2001. № 1. С. 29.

[18] О понятии и роли судебного усмотрения при разрешении гражданских дел см., например: Попкова О.А. Судебное доказывание и усмотрение суда в гражданском процессе //Государство и право. 2000. № 2. С. 30 -35.

[19] Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. С. 20 – 23.

данским делам[20]. Поэтому для принципов трудовой юстиции необходимо закрепление в их содержании мотивов процессуальной помощи истцу, выраженного в виде самостоятельного постулата его процессуальной поддержки либо фиксирующего механизмы содействия ему со стороны суда в раскрытии принципа законности рассмотрения дела. Работник является заведомо слабой стороной в правовом конфликте, поэтому его защита должна вызывать особое участие государственных органов.

В этой связи представляется весьма интересным предложение авторов концепции Трудового процессуального кодекса о закреплении принципа ассиметрии доказательств, согласно которому работник, коллектив работников, с одной стороны, и работодатели, объединения работодателей – с другой, по-разному обязаны доказывать те обстоятельства, на которые они ссылаются. И. Костян, И. Пискарев, Б. Шеломов признают, в частности, необходимым лишить работодателя в отдельных случаях права использовать в качестве доказательства свидетельские показания в подтверждение обстоятельств, на которые он ссылается, например: если в нарушение требований трудового законодательства не были своевременно и надлежащим образом оформлены документы (должностные инструкции, трудовые договоры, приказы и т.п.)[21]. В то же время работник должен обладать правом подтверждения обстоятельств, имеющих значение по делу, свидетельскими показаниями, в частности, обстоятельств поступления на работу, выполнения работы с согласия должностных лиц, наделенных правом приема и увольнения, условия трудовой деятельности. Следует полагать, что тонкости опосредования в процедурах разбирательства гражданских дел специфики трудовых споров отражают и многие другие предложения этих авторов[22].

Вместе с тем представляется необходимым отметить, что авторы идеи о создании трудового процессуального кодекса не приводят достаточных доказательств того, что все предлагаемые новации возможно внедрить только в случае выделения трудовой юстиции в самостоятельную ветвь. Особо в этой связи хочется прокомментировать высказанное (со ссылкой в том числе на ст. 1 ТК РФ) мнение о том, что необходимость ее скорейшего создания обусловлена различиями в целях, задачах и принципах трудового административного и гражданского процессуального права[23]. В соответствии со ст. 2 ГПК РФ задачами гражданского судопроизводства являются правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых интересов граждан, организаций, прав и интересов РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, других лиц, являющихся субъектами гражданских, трудовых или иных правоотношений. Гражданское судопроизводство должно способствовать укреплению законности и правопорядка, предупреждению правонарушений. В соответствии со ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Из приведенных норм вытекает не только содержательное, но также и текстовое совпадение целей действия двух актов. В этой связи остается неясным, отчего автор приведенного суждения не процитировал указанные нормы в полном объеме. Имеющиеся различия в методах регулирования гражданских и трудовых отношений отнюдь не исключают рассмотрение трудовых дел в пределах одной судебной структуры. С другой стороны, функционирование трудовой юстиции на принципах, не приемлемых для гражданского процессуального права, за что выступает автор указанного проекта, показывает на возникновение других неустранимых дефектов у трудовой юстиции при данной постановке вопроса. Функционированием трудовой юстиции в этом случае создается противоречие основам существования всей судебной системы (ст. 3, 7 и др. Закона о судебной системе РФ). Сами гражданские отношения чрезвычайно разнородны, но это не должно вести к разрушению целостности судебной системы. Остается реальная возможность предусмотреть в рамках единого гражданского процесса особенности процедуры рассмотрения трудовых споров, которые бы тщательно обобщили все высказанные идеи на этот счет.

В этой связи представляется уместным заметить, что не все суждения в этом плане можно поддержать в одинаковой степени. Так, вызывает сомнение, например, необходимость нововведения о том, что график работы судей в федеральном районном (городском) специализированном трудовом суде необходимо утверждать решением органа местного самоуправления[24]. Кроме технической нецелесообразности такое предложение покушается на принцип независимости судебной власти. Можно настаивать на том, что независимость, доступность, стабильность и целостность системы судебной власти будут в большей мере способствовать целям защиты участников трудовых отношений, нежели ее перманентная реформа по принципу дальнейшего дробления. Более реальным последствием этого шага будет усложнение и утяжеление судебной процедуры для граждан и всех, нуждающихся в защите, что обязательно отрицательно скажется на преимуществах данной формы защиты трудовых прав. Кроме того, на снижение гарантий в сфере труда сработает и расчленение единого предмета трудового права как отрасли, призванной защищать трудовые права, поскольку за созданием Трудового процессуального кодекса усматриваются перспективы появления новой процессуальной отрасли[25]. Трудовое процессуальное право по мысли его сторонников должно охватывать своим регулированием все процедуры в трудовых отношениях. Но большинство из них протекает между основными участниками – работником и работодателем, и все их отношения, по сути, и составляют основу содержания

[20] Афанасьев С., Савельева Г. Производство у мирового судьи нуждается в совершенствовании //Рос. юстиция. 2002. № 5. С. 41.

[21] Активно критикует позицию указанных авторов в этой части В.К. Варов, полагая, что система ассиметрии доказательств угрожает правам работодателя в области применения дисциплинарных взысканий. (Варов В.К. Проблемы защиты трудовых прав граждан //Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 44.)

[22] Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ //Хозяйство и право. 2003. № 8. С. 34 – 35.

[23] Костян И.А. О концепции трудового процессуального кодекса //Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 33, 37, 38.

[24] Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство //Хозяйство и право. 2003. № 9. С. 105.

[25] О критике концепции трудовой юстиции в этой части см., например: Молодцов М.В. Взаимодействие материального и процессуального в правовом регулировании трудовых отношений //Российский юридический журнал. 2003. № 1. С. 45 – 49; Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации судами Трудового кодекса РФ //Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 62 – 63.

предмета трудового права, поскольку реализация любого закрепленного в законе или локальном акте права предполагает определенную процедуру. При констатации единых основ в процедурах, протекающих между только управомоченными и обязанными лицами и складывающихся с участием стороннего властного авторитета, можно упустить из вида принципиальные различия в их правовом положении.

Другой момент, связанный с использованием зарубежного опыта при выборе мотивационной основы для появления трудовой юстиции, отображает претворение в ней истока примиренческих начал. Российскую систему рассмотрения трудовых споров часто критикуют за неразвитость в ней рычагов для примирения спорящих сторон, их социального партнерства, за то, что она не дает простора для достижения консенсуса в развертывании противоположных интересов, является тормозом в объединении конечных стремлений процессуальных противников. Л. Лехтинен, проводя сравнительный анализ деятельности российских и финских судов и доказывая связь споров о невыплате заработной платы с защитой коллективных интересов, пишет, что в Финляндии вся система разрешения трудовых споров имеет общую цель – поддержку производственного мира. Спор, вызванный невыплатой заработной платы, важно определить как коллективный трудовой спор еще и потому, что для урегулирования коллективных трудовых споров чаще прибегают к посредничеству (примирению), чем к третейскому (судебному) разбирательству. В настоящий момент споры по неплатежам рассматриваются в судах общей юрисдикции, где процедура проста, а решение одно – работодатель должен платить. Чаще всего это единственное решение в реальности означает, что после или даже до исполнения решения суда произойдет банкротство предприятия. В некоторых случаях решением может быть вынесение санкций ректору, директору и т.д. В результате работники не только ничего не получают, а еще имеют риск потерять невыплаченную заработную плату, место работы и будущий заработок. При процедуре посредничества стороны могли бы договориться о долгосрочном разрешении ситуации. Фактически многие конфликты в России были урегулированы именно таким образом, но для данного способа нет официальной правовой основы и законодательно определенной процедуры[26].

Представляется, что с позиции национальных особенностей настоящего момента развития производственных отношений такая критика распределения компетенции и порядка рассмотрения трудовых споров не является вполне конструктивной. Во-первых, в рамках процедур рассмотрения индивидуальных трудовых споров имеются шансы окончить дело миром посредством заключения мирового соглашения. Суды, кстати, имеют прямую заинтересованность склонить участников процесса именно к такому исходу, поскольку вынесение решения является всегда наиболее сложной технической задачей. Поэтому, если стороны придут к взаимным договоренностям, суд на любой стадии процесса обязательно будет готов согласиться с мнением сторон по прекращению судебной тяжбы. Более того, что весьма немаловажно для оптимизации защитной функции суда, при этом за судом остается контроль законности условий, на которых стороны пришли к соглашению, соответствия их закону.

Согласно ст. 220 ГПК РФ (как и ст. 219 ГПК РСФСР), производство по делу подлежит прекращению в случае утверждения судом условий мирового соглашения. В рамках использования этих полномочий суды нередко предотвращают нарушения трудовых прав работников.

Так, Ф. была уволена МУЗ «Горбольница № 3» за прогул с должности санитарки терапевтического отделения. В судебном заседании нашли подтверждение доводы истицы об уважительности причин ее отсутствия на рабочем месте, поскольку в это время она была на приеме у врача по поводу беременности. Ответчик согласился на заключение мирового соглашения с оплатой дней вынужденного прогула. Однако расчет ее суммы был произведен ответчиком без учета всех подлежащих выплате средств. Суд предложил сторонам пересмотреть условие о размере причитающихся работнику денежных компенсаций и объявил перерыв для подготовки ответчиком надлежащей бухгалтерской справки о заработной плате истицы. В результате сумма выплат, предназначенных истице, была почти удвоена, на что в силу, очевидно, своего образовательного уровня она и не претендовала. Поэтому упреки некоторых авторов об отсутствии правовой основы для утверждения примирительных процедур в процессе рассмотрения индивидуальных трудовых споров нельзя признать полностью обоснованными, более того, эти процедуры способны во многих случаях предохранить право работника от неполного восстановления.

Последнее обстоятельство особенно важно в оценке сути предложений о перспективности долгосрочных договоренностей в нейтрализации трудовых конфликтов. О чем должен договариваться работник, когда грубо нарушена основная составляющая права на свободу труда – право на его оплату? Если об отсрочке исполнения обязательства, то такой разговор пойдет на пользу, скорее всего, одному работодателю, ибо если предприятие «исчезнет» (если не юридически, то фактически), для работника примирение на этих условиях будет лишено всякого смысла. Договариваться по поводу уменьшения денежных выплат также возможно при соблюдении интересов обеих сторон. Снижение материальных претензий способствует социальному миру, когда речь идет о требованиях, обращенных в будущее, когда нет явного нарушения интересов одного из партнеров. Договоренности о снижении суммы задолженности, когда предприятие стоит на пороге банкротства, часто спровоцированного непосредственным руководителем, означают для работника заведомое ущемление его прав, что, скорее, приведет к его социальному унижению, а не миру с работодателем. Процедуры примирения эффективны в условиях стабильной экономики, когда работодатели имеют планы на перспективу, их главная цель – развитие производства, а финансовые затруднения вызваны временными причинами. У многих наших предпринимателей, находящихся в стадии «накопления капитала», ближайшей целью является обогащение, и переговоры с работниками для них являются попыткой избежать ответственности и материальной, и социальной. В этих случаях позитивна именно та позиция, при которой суды стоят на страже интересов работников и не утверждают условий мировых соглашений с туманной и неопределенной перспективой, к которым стремятся ответчики.

В целях совершенствования действующего нормативного массива, регламентирующего судебную процедуру защиты трудовых прав, видится полезным обратить внимание на следующие моменты применения ГПК РФ и ТК РФ.

На практике довольно часто у работника-истца возникают проблемы уже

[26] Лехтинен Л. Сравнительный анализ: развитие трудовых споров в России и Финляндии //Государство и право. 2001. № 5. С. 47.

при подаче искового заявления, когда суды оставляют заявление без движения вне достаточных к тому оснований, но со ссылкой на 131 ГПК РФ (ст. 126 ГПК РСФСР). Так, в описанном выше случае трудового спора работников МУП К. и П. затяжка в возбуждении производства по их искам была связана также с тем, что суд первоначально вынес определение об оставлении заявлений без движения, обязав истцов представить доказательства в обосновании исковых требований. Работники должны были представить доказательства, подтверждающие возникновение трудового отношения по должностям слесаря и оператора-делопроизводителя. Учитывая сложившуюся ситуацию, им достаточно трудно было подтвердить эти обстоятельства чем-то еще, кроме собственных пояснений, показаний свидетелей, участия в анализе пояснений ответчика и доказательств, им представляемых. Однако эти действия должны состояться на последующих стадиях процесса. В результате иски К. и П. были приняты в суде после того, как работники приобщили к исковому заявлению копию представления прокурора района, направленного в адрес генерального директора МУП, с требованием об устранении нарушения законодательства, допущенного в отношении работников. Действующий ГПК РФ, исходя из требований ст. 131 о том, что форма и содержание искового заявления должны иметь указание на обстоятельства, на которых истец основывает свои требования и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства, не исключает продолжения волокиты на стадии принятия заявлений. Представляется, что для соблюдения принципов рассмотрения трудовых споров в практике трудовой юстиции необходимо было бы закрепить правило о том, что первоначальный объем доказательственной базы, необходимой для возбуждения дела, должен определяться самим истцом.

Видится неприемлемым и применение в отношении трудовых дел тех норм о порядке предварительного судебного заседания, которые позволяют суду при установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд принять решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу (ст. 152 ГПК РФ). Как уже отмечалось, работник часто бывает мало осведомлен о значении разнообразных и многочисленных законодательных формальностей, и при отсутствии явных свидетельств сознательного нарушения им этих сроков было бы слишком сурово лишать его права на защиту в таких случаях.

Представляется также важным полностью согласовать требования ТК РФ (ст. 393) и ГПК РФ (глава 7) относительно освобождения истцов по трудовым делам от оплаты пошлины и судебных расходов. Ст. 88 ГПК РФ говорит, что судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. Ст. 89 ГПК РФ регламентирует освобождение от уплаты государственной пошлины, где прямо называет истцов по искам о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений. Нормы же, освобождающей истцов по трудовым делам от несения расходов на издержки, связанные с рассмотрением дела, ГПК РФ не содержит. Между тем, учитывая, что именно этот раздел ГПК РФ подвергся кардинальной новеллизации, связанной с расширением видов расходов, относимых к издержкам, и повышением ответственности сторон за их реализацию (вплоть до внесения на депозит суда денежных сумм, гарантирующих участие свидетелей по делу), устранение этих коллизий необходимо.

Оценивая наличие в ГПК РФ других особенностей, посвященных трудовым делам, следует указать на подтверждение законодателем необходимости сокращенных сроков рассмотрения этой категории дел и исполнения решений по ним. Ст. 154 ГПК РФ предусматривает, что гражданские дела по общему правилу рассматриваются в районном суде в течение 2 месяцев, о восстановлении на работе – в течение 1 месяца. У мировых судей единый срок рассмотрения всех категорий дел – 1 месяц. В соответствии со ст. 211 ГПК РФ немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и о восстановлении на работе.

Однако, учитывая некоторые изменения основных стадий судебного разбирательства, повышающие ответственность сторон за исход дела, сокращенные сроки рассмотрения данной категории дел нельзя рассматривать как, безусловно, положительный фактор. Если при рассмотрении трудовых споров утвердится принцип процессуальной поддержки истца, то быстрое рассмотрение его дела не будет означать поверхностное, за этот срок истец должен будет иметь возможность разобраться в тонкостях всей процедуры и значении каждого из добытых по делу доказательств. В условиях, когда представление и истребование доказательств сильно заформализовано (ст. 57 ГПК РФ, в частности, теперь требует в ходатайстве об истребовании доказательств указывать, какие обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, могут быть подтверждены или опровергнуты этим доказательством, указаны причины, препятствующие получению доказательства, и место нахождения доказательства), а работнику не будет оказана помощь в определении круга необходимых для него доказательств или он будет испытывать затруднения с определением места их получения, стремление кого-либо из лиц, участвующих в деле, а также суда соблюсти сроки рассмотрения дела может негативно отразиться на полноте и всесторонности исследования доказательств и повредит работнику.

Необходимость приспособления к своеобразию трудовых отношений следует распространить также на требования ст. 132 ГПК РФ, обязывающей истца прилагать к исковому заявлению расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанной истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц. Нередки ситуации, когда работник не имеет возможности получить от работодателя необходимых сведений для расчета, а, кроме того, в силу ст. 139 ТК РФ, например, оплата вынужденного прогула в любом случае должна быть исчислена судом на основании информации, истребованной от работодателя о среднем заработке, работник может не обладать такими бухгалтерскими данными. Поэтому для трудовых споров логичнее указанное требование представить в виде права, но не обязанности работника, поскольку официальные сведения о заработке работника хранит работодатель.

Интересно также в плане сохранения специфики трудовых отношений как опосредующих участие разных по силе партнеров рассмотреть варианты воздействия на уровень защиты в гражданском процессе прав работника правил ст. 196 ГПК РФ о возможности суда выйти за пределы исковых требований. Следует признать, что во многих случаях суды пользуются этими правомочиями на благо работников. Это касается и «ошибок» работодателя по поводу сумм денежных выплат, и, напротив, размеров предъявляемых требований при привлечении к материальной ответ-

ственности, а также случаев нечеткого формулирования истцом своих требований. Однако ст. 196 ГПК РФ подчеркивает, что суд может выйти за пределы заявленных требований в случаях, предусмотренных федеральным законом. Весьма вероятно, что защита трудовых прав является подходящим для этого случаем, и данный факт должен найти закрепление в ТК РФ и в ГПК РФ.

Нельзя обойти вниманием также вопрос о возможности вынесения судом по трудовому спору частного определения суда (ст. 226 ГПК РФ). Это важная составляющая упреждающего и воспитательного воздействия суда на нарушителей трудового законодательства, однако суды в постсоветский период стали все реже и реже прибегать к использованию этого средства из арсенала судебных полномочий. Остается надеяться, что раз законодатель не только сохранил данную норму в новом ГПК РФ, но и усилил ответственность за неисполнение требований суда об обязательном сообщении о принятых мерах, прямо сославшись на штрафные санкции, частные определения суда станут более действенным средством защиты трудовых прав граждан.

Касаясь другого судебного постановления, широко распространенного в практике восстановления трудовых прав, судебного приказа (гл. 11 ГПК РФ), можно предложить расширить случаи его вынесения по трудовым делам. Речь, в частности, может идти о тех вариантах, когда требование работника основано на безусловной обязанности работодателя. Так, ст. 62 РФ устанавливает, что по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой. Невыполнение этой обязанности, что, кстати, часто встречается в реальной жизни, не порождает спора как такового. Однако создает большие неудобства для работника. По своей сути защита такого права требует более скорых сроков, нежели 1 месяц, и по обоснованию законности требований нуждается в минимальных данных. Поэтому рассмотрение аналогичных требований в суде должно предусматривать наиболее адекватную его форму, в границах упрощенных процедур.

Предпринятый анализ состояния дел с судебной формой защиты трудовых прав убеждает, что суды способны оказывать огромное влияние на оптимизацию отношений в сфере применения наемного труда. Но линия защиты обязательно должна быть сообразована с концептуальными положениями о сути судебной деятельности. В литературе отмечается, что защита прав, свобод и интересов личности при отправлении правосудия сводится в основном к установлению истины, к констатации наличия или отсутствия права на благо, а не к предоставлению этого самого блага. Массовое обращение граждан с исками о выплате заработной платы, пособий, банковских вкладов не привело к защите их суверенных прав, так как с самого начала было очевидно: большинство судебных решений неисполнимо, поскольку проблема неплатежей кроется в экономической неразберихе. Направление же народа в таких условиях в суды за заработной платой – фактически политический обман[27]. Поэтому недостатки функционирования судебной системы должны устраняться в разрезе уточнения сферы ответственности различных ветвей власти, в тесном взаимодействии с ними. Только тогда законодательная поддержка усилий судейского сообщества в сфере защиты трудовых прав будет на деле способствовать преодолению страха социального неравенства наемного работника, укреплению в нем уверенности в стабильности своего положения в будущем.



[27] Колоколов Н. Судебная власть и государственное управление //Законность. 1999. № 7. С. 3.

# ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

*В.Г. Сойфер, профессор Московского гуманитарного университета*

Динамизм трудового правоотношения исходит из того, что развитие информационной, компьютерной и телекоммуникационной техники вносит существенные изменения в содержание общественных отношений, связанных с управлением персоналом. В предпринимательскую практику последних лет активно внедряются западноевропейские и американские методы организации труда под названием «мобильный офис». В основе этого метода управления персоналом холдинга (фирмы, компании) лежит организация труда с использованием мобильной связи, позволяющей управлять коллективом работников «на расстоянии». Данный способ организации труда, появившийся в постиндустриальной экономике, приходит на смену конторе, которая много лет выполняет функции органа управления[1]. По утверждению руководителя японской компании Epson, к 2005 году половина европейских менеджеров будут работать вне офиса.

Закрепленные Трудовым кодексом РФ правовые положения и конструкции уже не подходят к регулированию трудовых отношений, возникающих в недрах развивающегося дистанционного управления трудовыми процессами. По характеру работы управляющему (менеджеру) совершенно не требуется обязательного присутствия на рабочем месте для выполнения своей трудовой функции, не нужно регулярно являться и уходить с работы в установленное правилами внутреннего трудового распорядка время. Складывается совершенно иной стиль управления людьми, формируются методы управления и контроля «на дистанции». Практика показывает, что подобный механизм управления малыми трудовыми коллективами приносит пользу компании, так как позволяет активизировать участие работников в предпринимательской деятельности посредством привлечения к участию в прибылях (стимулирование премиальными выплатами), участию в собственности (бесплатное наделение работников акциями компании), участию в управлении (непосредственное участие в принятии решений по вопросам организации труда и заработной платы).

Российская кондитерская компания «Сладко», внедрившая недавно эти новейшие технологии, сразу ощутила привлекательность данного метода организации труда: оснащенные мобильными телефонами и ноутбуками работники стали свободнее в своих действиях, расширили диапазон полномочий, трудовые обязанности выполняют там, где удобно, свободно выезжают в командировку, контролируя оттуда работу, управляют сотрудниками, находящимися в разных городах. Так, офисы компании находятся в Москве и Санкт-Петербурге, предприятия – в Екатеринбурге и Ульяновске, а сеть дистрибуции охватывает всю страну. Любопытно, что директор по персоналу живет в Екатеринбурге, директор по производству – в Минске, главный директор – в Санкт-Петербурге. Данный метод «дистанционного» управления по целям и результату позволяет управлять трудовыми процессами на обширной территории. Основную идею новации в организации труда выразила одна из сотрудниц: «Коммуникационные технологии заставляют работать меня даже тогда, когда я работать в принципе не должна»[2].

Работники, находясь в «мобильном офисе», мигрируют по регионам, стране, встречаясь с потенциальными партнерами, совершая организационно-управленческие операции, осуществляя передачу информации и контроль, т.е., реализуя свою трудовую функцию, не всегда находятся «под влиянием» режима рабочего времени, предусмотренного законодательством. Так, рассматриваемая категория сотрудников, находясь в «мобильном офисе», в части регулирования рабочего времени объективно подпадает под режим ненормированного рабочего времени. Такой режим, как известно, устанавливается для руководящих работников и специалистов, ежедневная продолжительность рабочего времени которых по своему характеру не может быть ограничена рамками нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день также устанавливается для лиц, у которых рабочее время в связи с особенностями организации труда не поддается учету, а также применим для

---

[1] Специалисты в области управления считают, что необходимо уйти от упрощенного представления об управлении в чисто административном смысле, что характерно для тоталитарного общества, и рассматривать это понятие во всей его сложности, с учетом механизмов саморегулирования и саморазвития. Предлагается переосмыслить термин «управление»: не навязывание волевых решений «сверху», а опора на естественные процессы самоорганизации, самоуправления (см.: Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Социальное управление: теория и практика. М., 2003, т. 1, с. 97).

[2] См.: Мобилизованные «компании» //Деловой еженедельник. 2004, № 3, с. 15 – 21.

работников, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению, реализуя трудовую функцию в порядке самоорганизации. Казалось бы, ненормированный рабочий день мог бы быть применим в нашем случае. Однако законодатель сформулировал понятие «ненормированный рабочий день» таким образом, что работники к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени могут привлекаться по распоряжению работодателя только в условиях эпизодической необходимости (ст. 101 ТК РФ).

Включив в понятие «ненормированный рабочий день» слово «эпизодически», законодатель тем самым легально закрепил идею ограниченного применения такого режима. За исключением отдельных категорий работников, занятых на транспорте, ненормированный рабочий день устанавливается в определенном законом порядке, чтобы не допускать работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство или сверхурочную работу). Хотя перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка, рассматриваемые нами категории работников не могут быть выведены за пределы эпизодичности применения ненормированного рабочего дня.

Трудовым кодексом РФ установлены ограничения при решении этого вопроса в локальном порядке. Согласно ч. 1 ст. 8 ТК РФ, он принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. Локальные акты принимаются работодателем в развитие общих норм трудового права для конкретизации правил поведения работников, исходя из требований нормативных актов вышестоящего иерархического уровня[3]. На это обстоятельство обращает внимание Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[4], когда подчеркивает, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решения в соответствии с нормативным актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 ст. 130 Конституции РФ, часть 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ).

Работодатель не вправе перевести установленное общей нормой эпизодическое привлечение работника к работе в русло систематической работы. Попытка решения этого вопроса на местах посредством коллективных договоров и трудовых соглашений может не достигнуть цели, так как упрется в доказательство того, что такой режим работы может снизить уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 8 ТК РФ).

Данный порядок оценки локального нормотворчества во многом сохраняет прежние положения ст. 5 КЗоТ РФ, вызывавшие в свое время трудовые конфликты. Особенно трудно было выявить, насколько локальное правотворчество действительно ухудшает условия труда работников. Здесь сталкивались различные интересы участников трудовых и коллективно-трудовых отношений: работников, администрации предприятия, его вышестоящего органа, профсоюза. Так, направленные на общую цель (повышение производительности труда) интересы участников часто не совпадали в методах ее достижения. Скажем, принятие предприятием локальных нормативных актов, предусматривающих увеличение сверхурочных работ, устраивало работников (повышалась заработная плата) и даже администрацию предприятия (рост показателей), но не устраивало профсоюзные органы, обеспечивающие защиту трудовых интересов работников, и вышестоящие органы, которые осуществляли финансирование предприятия[5]. В конфликтах нередко принимали участие органы прокуратуры, суда, трудовой инспекции и др. Поскольку в Трудовом кодексе РФ сохранена идея противопоставления в своей иерархии одних нормативных актов другим, что способно вызвать на этой основе конфликтные ситуации, представляется желательным, чтобы законодатель (по аналогии со ст. 11 ТК РФ) внес дополнение в ст. 8 ТК РФ, предусматривающее, что факт ухудшения положения работников, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, после принятия локальных нормативных актов определяется только в судебном порядке по заявлению заинтересованных лиц.

Наше предположение представляется логичным и своевременным еще потому, что Трудовой кодекс расширил круг источников трудового права, отнеся в их число локальные нормативные акты. Повышая таким образом «авторитет» локального правотворчества, законодатель ввел дополнительную (по сравнению со ст. 5 КЗоТ РФ) альтернативу: учет мнения представительного органа работников. Таким образом, локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного кодексом порядка *учета мнения представительного органа работников*, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

Нас интересует юридическое обеспечение процедуры факта ухудшения (улучшения) положения работников, которое происходит в ходе сравнения различных уровней нормативных актов, применительно к регулированию конкретного круга подлежащих изменению (введению, отмены) локальным документом общественных (трудовых) отношений. Действенный порядок сравнивания материально-бытовых, социально-психологических факторов положения работников до и после принятия локального акта еще не разработан. Оценка состояния фактического положения работников должна опираться не на формальные заключения «хуже – лучше», а на авторитетное мнение компетентного органа, способного учесть интересы всех участников ожидаемых новшеств. В нашем примере они касаются конкретных режимов труда, трудовой функции, результатов труда, объема трудовых полномочий, определяемых исключительно трудовым договором.

Логика исследования требует рассмотрения других правовых возможностей регламентации трудовых отношений, связанных с применением данной модели организации труда и управления персоналом. На наш взгляд, самый подходящий в настоящих условиях вариант регулирования трудовых отношений работников «мобильного офиса» – распространение на них режима правового обеспечения труда… надомников (гл. 49 ТК РФ).

Нормы действующего трудового законодательства видят субъектом надомного труда сформировавшуюся еще в 20-е годы фигуру работника, занятого главным образом кустарными и художественными промыслами, инвалидов, пенсионеров и других лиц, нуждающихся в уходе и работе на дому. К сожалению, сохраняющее свое действие Положение об условиях труда надомников 80-х годов не смогло учесть тенденцию развития надомного труда конца XX – начала XXI вв., оставив без над-

---

[3] См.: Подвысоцкий П.Т. Предмет локального нормативного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений //Трудовое право. 2003. № 9. С. 44.

[4] См.: «Российская газета», 2004, 8 апреля.

[5] Исследованию категории интереса в трудовом праве был посвящен ряд работ. Так, В.С. Колеватова в своей классификации интересов выделяет интересы субъектов-носителей, относя к ним интересы личности, коллектива, государства, общества (см.: Колеватова В.С. Интерес – движущее начало человеческой деятельности //Вестник Удмуртского университета. 1994. № 1. С. 6 – 8).

лежащего правового обеспечения лиц, занятых на дому работой с кульманом, компьютером, в Интернете, использующих домашний телефон в качестве диспетчерской связи организаций (работодателя) и др. Новейшие жилищно-бытовые условия, телекоммуникационные и информационные системы стимулируют развитие надомного труда, требуют разработки более современных правовых решений в деле регулирования труда «новых» надомников. Специалисты в области экономики и управления труда считают выгодным и перспективным для отдельных категорий работников организацию рабочих мест именно на дому, вне офиса. С оценкой и оплатой труда по результатам. Отсутствие на этот счет в трудовом праве четко выраженных, недвусмысленных, а главное, оперативных правовых решений способствует заполнению вакуума суррогатами правового регулирования, приводящими к нарушению прав и интересов работающих граждан, обходу законодательства о налогообложении, социальном страховании, административном контроле и пр.

Рекомендуя использование режима надомного труда, мы исходим из следующих посылок. Во-первых, труд сотрудника «мобильного офиса» протекает не на конкретном рабочем месте, находящемся в офисе (конторе, помещении), а за его пределами. Это может быть труд дома, вне его, в другом удобном для работы и работника (в смысле продуктивной реализации трудовой функции) месте. Благо, что современные виды связи позволяют работнику постоянно находиться («присутствовать») в необходимое время там, где решаются общие и индивидуальные предпринимательские задачи. Во-вторых, наш сотрудник подпадает под категорию лица (надомника), для работы которого работодатель выделяет «материалы, инструменты и механизмы» либо допускает их приобретение работником за свой счет. В этом случае у работодателя возникает обязанность выплатить работнику компенсацию за использование собственной «техники». Используя предметы собственной мобильной связи для работы в рассматриваемом трудовом режиме, работник получает право на денежную компенсацию. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работы на дому, производятся в порядке, определенном трудовым договором (ст. 310 ТК РФ). Кроме того, на сотрудников «мобильного офиса» может быть распространено положение ст. 188 ТК РФ о возмещении расходов при использовании личного имущества работников.

Наконец, в-третьих, взаимоотношения участников надомного труда в значительной степени напрямую регламентируются трудовым договором. По смыслу закона надомники сами определяют режим работы, и это является определяющим фактором нашего предложения. Представляется, что использование режима надомного труда при управлении трудовыми процессами во многом смягчит проблему регулирования рабочего времени, его учета, механизма выполнения трудовой функции с выходом на конечный результат труда в определенном отрезке времени.

Рассматриваемая модель организации труда диктует необходимость уточнить понятие рабочего места, которое сегодня не учитывает новые аспекты трудовой деятельности работника. Единства законодателя и практических работников в понимании рабочего места нет. В действующих нормативных актах по охране труда рабочее место определяется через призму защиты его от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать у работника производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности. В таком определении проявляется сугубо технологический аспект рабочего места, связанный с производственным процессом, осуществляемым работником непосредственно на данном рабочем месте (у станка, верстака, пульта управления механизмом, за рабочим столом, находящимся в производственном помещении, учреждении, офисе, и т.п.).

С появлением в определении рабочего места критерия «занятость работника», данное понятие приобрело экономико-учетный аспект и стало использоваться в организационно-экономическом и финансово-учетном смысле. Именно в таком качестве его стало применять законодательство о занятости и трудоустройстве населения, связывая его с бронированием, арендой и квотированием рабочих мест. Помимо занятости работника, в понятие рабочее место включают элементы процесса труда, процесса производства. Выдвигаются предложения «наполнить» рабочее место такими элементами, как электроэнергия, информация, отраженная в технико-экономической документации, заработная плата, причитающаяся работнику за выполненную работу. Весь этот набор «жизненных благ» рассматривается как составная часть рабочего места, которое еще должно содержать элемент занятости работника[6].

Статья 209 ТК РФ дает определение рабочего места, в котором прослеживается организационно-управленческий аспект, – это «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». Данное определение не раскрывает содержание и структуру понятия «рабочее место», хотя ближе находится к реальной действительности.

Следует отметить, что еще во времена КЗоТа содержащиеся в трудовом законодательстве определения рабочего места не давали ответа на вопрос: где это место находится у командированного работника, у работника, выполняющего по заданию работодателя работы в другой организации, на другом предприятии и т.п. Во многом это объяснялось тем, что определение рабочего места давалось нормативными актами, относящимися к охране труда, а потому в части критериев рабочего места уклон был сделан в соответствующую сторону. Не спасает положение трактовка понятия рабочего места, приведенная в ст. 209 ТК РФ, которая традиционно включена в раздел X «Охрана труда», хотя не содержит ни одного критерия по охране труда применительно к рабочему месту (сравнение со ст. 21 ТК РФ), а включает новеллу, определяющую рабочее место через показатель «прямого или косвенного» контроля работодателя за рабочим местом.

В понятие «рабочее место» следует включать такие элементы, которые отражают реальную действительность, имеют правовое значение и не сковывают стороны трудового договора соблюдением формальных условий, а также обеспечивают практическую возможность работнику успешно реализовать трудовую функцию на своем рабочем месте не только сегодня, но и завтра в условиях появления нововведений. Для этого, на наш взгляд, желательно, чтобы рабочее место, как необходимый атрибут трудового права, включало следующие элементы: а) пространственное расположение участка, где совершается работа; б) связь рабочего места с трудовой функцией работника; в) договорный характер определения содержания и организации рабочего места.

Исходя из вышеизложенного искомое понятие можно сформулировать так: *рабочее место – это определенное трудовым договором производственное или иное территориальное пространство, предоставляемое или допускаемое работодателем, на котором реализуется трудовая функция работника в интересах работодателя и иных лиц*.

Предложенный вариант понятия рабочего места носит универсальный характер и, думается, подойдет для любой формы организации труда, включая дистанционный режим. Наше определение опирается на существующие в Трудовом кодексе нормы и положения, например: на принцип договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ); на

---

[6] См.: Гречишников А. Рабочее место: понятие, содержание, структура //Кадровик. 2003. № 3. С. 12 – 15.

понятие трудового договора, не ограниченного какими-либо рамками в части места реализации трудовой функции (ст. 7 ТК РФ); на положение о том, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах (ст. 3 ТК РФ).

В этой связи следует признать как ограничивающее рамки трудовых прав и свобод работника провозглашение Конституцией РФ (ст. 19) и установленные Трудовым кодексом трудовые гарантии (ст. 3 ТК РФ) положение ст. 21 ТК РФ, закрепившей право работника на рабочее место, которое должно соответствовать условиям, предусмотренным только государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, лишая тем самым работника конкретизировать свое рабочее место средствами трудового договора.

Дистанционное управление трудовыми процессами (работниками) диктует необходимость, чтобы категория рабочего места и его организация, применительно к конкретному работнику и условиям реализации им своей трудовой функции, определялись исключительно трудовым договором. Работник должен иметь право самостоятельно (по соглашению с работодателем) определять свое рабочее место и время нахождения на нем в процессе труда, равно как трудиться вне рабочего места, если это требуют условия выполнения данной работы или по причине отсутствия рабочего места в данный момент. В своем предложении мы исходим из того, что Конституция РФ не гарантирует каждому получение работы и обеспечение рабочим местом, а предоставляет возможность зарабатывать на жизнь трудом, который каждый человек свободно выбирает или на который свободно соглашается[7].

Договорный способ регулирования трудовых отношений при дистанционном управлении трудовыми процессами, думается, должен стать основным. В этом нас убеждает, прежде всего, принципиальный подход к организации труда работника, когда не только отсутствует постоянный контроль, но он даже не предполагается. Налицо самоорганизация труда, как это имеет место в условиях применения надомного труда. Содержание ст. 57 ТК РФ позволяет сторонам предусматривать в трудовом договоре любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашением, а также фиксировать трудовым соглашением формы реализации работником своей функции во времени и в пространстве. В этой связи возникает вопрос о последствиях при отклонении сторон от условий и обязательств, очерченных трудовым договором. Речь идет об ответственности работника за возможные отклонения от обязанностей, взятых им по договору о работе в условиях «мобильного офиса», или обязанностей, вытекающих из соответствующих норм Трудового кодекса (например, ст. 56, 57, 61 и др.), не забывая при этом о взаимной договоренности сторон о применении режима труда надомников, самоорганизации трудовой деятельности. Ведь и в этом случае должно сохраняться право работодателя «требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации» (ст. 22 ТК РФ). Дистанционный характер труда, отсутствие рабочего места в традиционном смысле дают право работодателю контролировать выполнение трудовых обязанностей своих работников через систему экономических и иных показателей.

Поэтому в число проблемных вопросов включается определение и учет результатов труда работников, организация труда которых протекает в режиме «мобильного офиса». Поскольку такие работники «уходят» от непосредственного влияния правил внутреннего трудового распорядка организации, работодатель должен иметь возможность контролировать и координировать (элементы управления) их трудовую деятельность во времени и в пространстве с выходом на конечные результаты труда, как непосредственно сотрудников (менеджеров по управлению, специалистов по конкретным вопросам производства и др.), так и управляемого ими коллектива (отдельных) работников организации.

В теории трудового права результат труда, как известно, выступает одним из отличительных критериев трудового договора и договора подряда (работы), регулируемого нормами гражданского права. Между тем любая работа в любых своих проявлениях и юридических формах не может быть без результата: завершение месячного задания, окончание этапа строительства, выпуск количества продукции и пр. Участники трудового отношения, заключая любой по характеру договор, всегда имеют в виду достижение (наступление) определенного результата труда работника или исполнителя (подрядчика). Даже реализация работником своей трудовой функции в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, немыслима без определенного результата, наступление которого сторонами заранее предполагается или вытекает из самого закона (истечение срока испытания, перевод на другую работу, достижение квалификационного уровня, повышение заработной платы и т.п.).

В трудовом договоре достижение результата связано с достижением определенного этапа в процессе непрерывной реализации трудовой функции: выполнение месячной нормы рабочего времени; достижение показателя, ведущего к получению премии; создание продукта управляемым коллективом работников и др. Госкомстат России своим постановлением от 6 апреля 2001 г. № 26 установил унифицированные формы первичной учетной документации (форма № Т-73), обязав юридические лица всех организационно-правовых форм и форм собственности составлять акты о приеме работ, *выполненных по трудовому договору*. Тем самым признак «результативности труда», долгое время выступавший отличительным критерием трудового и гражданско-правового договора (договора подряда), начал исчезать. Хотя такой статистический учет результатов труда касается работ срочного характера, он мог бы использоваться для оценки результата труда работника «мобильного офиса», поскольку выступает мерилом определенного результата работы. Система учета конечного результата труда сотрудников «мобильного офиса» и управляемых ими коллективов, думается, должна составлять вместе с трудовой функцией одно из условий трудового договора.

Таким образом, можно сделать вывод, что новейшие формы организации труда, характерные для современного этапа развития экономики и научно-технического прогресса, допускают необходимость теоретического и практического обеспечения корректировки основного элемента трудового правоотношения – трудовой функции. Этому способствует получающая распространение потребность в гибком правовом регулировании труда, под которым понимают максимальный учет всеми институтами трудового права сложности и многообразия современной социальной действительности и постоянно меняющейся ситуации на рынке труда[8].

Понятие «трудовая функция» остается уделом научной и учебной литературы до сих пор. Действующий Трудовой кодекс, не раскрывая понятия трудовой функции, напоминает о ее существовании в контексте с содержанием трудовых правоотношений и трудового договора. Трудовая функция на этапах своего существования и развития включала различное содержание, как то: просто обязанность работника выполнять любую работу по трудовому договору; выполнять определенный «круг работ» или «объем работы по определенной профессии»; выполнение конкретного «рода работ» или «вида деятельности». Позднее трудовую функцию стали связы-

[7] См.: Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации //Трудовое право. 2004. № 3. С. 32.
[8] См.: Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. Прорыв в постиндустриальное общество. М., 2003, с. 68.

вать с наличием у работника определенных знаний и профессиональных способностей, соответствующих требованиям государственных тарифно-квалификационных справочников, должностных характеристик.

Долгое время трудовая функция рассматривалась через призму выполнения работ, стандартизированных тарифно-квалификационными справочниками и техническими условиями. Позднее эти документы, принимаемые в централизованном порядке, стали дополняться локальными актами предприятия, взаимными соглашениями сторон трудового договора. Однако идея определять трудовую функцию «из центра» юридически сохраняется до сих пор. Свидетельством тому – новейшие формы организации труда, к которым трудно подобрать аналоги в части специальности, квалификации и должности работников.

Трудовая функция «обычного» работника привязывается к месту работы (ст. 57 ТК РФ) и рабочему месту (ст. 209 ТК РФ). Между тем работники, которые заняты в условиях «мобильного офиса», работают по трудовому договору, в котором трудовая функция должна фиксироваться не столько применительно к требованию ст. 15 ТК РФ («работы по определенной специальности, квалификации или должности»), сколько к конкретной работе, определяемой ст. 57 ТК РФ, т.е. к характеру и объему выполняемых трудовых операций, очерченных заданием, выражающихся в результате работы. Здесь автор солидарен с высказанной в свое время А.А. Фатуевым точкой зрения о необходимости расширения индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений и центрального элемента трудового договора – трудовой функцией работника в направлении выхода за пределы выполнения работы по определенной специальности, квалификации или должности путем включения в нее (трудовую функцию) такого набора работ определенной сложности и назначения. Добавим, что поручаемая работнику работа по трудовому договору может даже не отвечать требованиям ст. 15 ТК РФ, быть вне определенной специальности, квалификации или должности, а находиться в рамках взаимной договоренности сторон применительно к выполняемому объему или результату работы. Проблема организации труда при дистанционном управлении трудовыми процессами свидетельствует, что «трудовая функция имеет тенденцию к полному освобождению от законодательной регламентации и установлению абсолютного приоритета за соглашение сторон»[9].

Метаморфоза трудовой функции работника в науке трудового права хорошо показана в фундаментальном труде М. и А. Лушниковых. На основе исследований многих ученых, с учетом действующего трудового законодательства, авторы приходят к выводу, что трудовую функцию должны характеризовать такие принципы, как договорный характер содержания работ, их определенность и устойчивость (стабильность)[10]. Это вытекает из части 4 ст.57 ТК РФ, которая допускает конструирование одного из существенных условий трудового договора – трудовой функции работника (в отличие от положений ст. 15 и 56 ТК РФ) в альтернативном порядке: либо путем определения работ применительно к наименованию «должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации», либо путем определения «конкретной трудовой функции», противопоставляя как бы первую часть фразы другой.

Тем не менее теория и практика трудового права сегодня близки, как никогда, к реализации чаяния многих трудовиков – полному переходу к договорному способу определения трудовой функции работника без каких-либо условий. Экономическая самостоятельность предприятий в определении своей структуры и численности персонала, в применении любых экономически выгодных форм организации труда и управления коллективом работников делают выбор работы, процедуру ее реализации и достижения результата уделом непосредственно двух субъектов трудового договора. В таком случае «…огромнейший массив материально-нормативных актов – ЕТКС и квалификационные справочники руководителей, специалистов и служащих, схемы должностных окладов, инструкции и положения о службах и отдельных должностных лицах и т.д. – окажется напрасными или (в лучшем случае) останется в качестве рекомендаций, образцов, примеров»[11].

Поэтому следует поддержать предложения, направленные на коренную «перестройку» содержания Трудового кодекса в направлении расширения договорного способа регулирования трудовых отношений, повышения уровня трудовых гарантий работников и защиты экономических интересов работодателей (особенно при внедрении экономически эффективных форм организации труда), а также приведения Трудового кодекса РФ в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами и европейскими стандартами. Последние всегда были проводниками идеи доминирования в определении трудовой функции договорного начала[12].

В интересах рассматриваемой проблемы правового обеспечения новейших форм организации труда и дистанционного управления трудовыми процессами понятие трудовой функции должно прежде всего включать круг работ, очерченных взаимной договоренностью сторон трудового договора, объемом трудовых обязанностей работника применительно к конкретному рабочему месту, с учетом специальности, квалификации и должности. Наше предложение включить в содержание понятия «трудовая функция» элемент рабочего места, т.е. среды практической ее реализации, исходит из неразрывной связи двух элементов трудовой деятельности человека, отвечающей на вопрос: что надо делать и где это делать? На примере «мобильного офиса» отмечалось, что выполнение работником своих трудовых обязанностей (реализация трудовой функции) может происходить и происходит в условиях использования любого рабочего места, даже если оно не находится на территории организации. Современные виды труда иллюстрируют качественно новые аспекты его организации и реализации, все больше его видов становятся неотделимы от места нахождения работника в момент выполнения своих трудовых обязанностей. Рассмотренные выше определения рабочего места предполагают практическую связь трудового процесса с таким местом, где работник осуществляет трудовую деятельность. Поэтому уже становится нелогичным исключать из понятия «трудовая функция» естественный элемент – место ее реализации. Расширение таким образом содержания трудовой функции, на наш взгляд, позволит более продуктивно использовать эту категорию трудового права для регламентации трудовых обязанностей работника в условиях применения новых форм организации и управления труда.

С учетом изложенного можно предложить следующий вариант понятия «трудовая функция»: *это круг работ и трудовых обязанностей работника, которые стороны трудового договора определяют исходя из места работы, профессиональных и деловых качеств работника, а также иных условий, влияющих на содержание труда.*

---

[9] См.: Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991, с. 133.

[10] См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Учебник. Том 2. М., 2004, с. 136.

[11] См.: Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991, с. 134.

[12] См., например: Ершов В.В. Актуальные теоретические и практические проблемы защиты трудовых прав работников; Орловский Ю.П. Совершенствование Трудового кодекса – первоочередная задача трудового законодательства; Карабельников Б.Р. Приведение норм Трудового кодекса в соответствие с Конституцией Российской Федерации. Материалы научно-практической конференции «Проблемы защиты трудовых прав граждан». М., 2004.

# ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*В.М. Лебедев, профессор, доктор юридических наук*

«Изменение трудового договора» – это новый термин ТК РФ, который не был известен ранее законодателю. В КЗоТ РФ речь шла об изменении существенных условий труда. В том и другом кодексе законодатель под указанным термином понимает перевод на другую работу. Наука трудового права должна объяснить необходимость появления и содержания нового термина. Следует отходить от традиции, пока еще широко распространенной в науке трудового права, в соответствии с которой ее представители нередко сознательно не замечают нововведений законодателя, делая вид, что ничего не произошло, списывая их чуть ли не на некомпетентность лиц, принимавших участие в разработке закона или рассматривая отступления от традиционной терминологии своего рода «шероховатостями» в правотворчестве, ее издержками. Консерватизм в теории - достаточно хорошее качество, но он не всегда украшает ученого, а тем более науку. Образно говоря, в карете прошлого далеко не уедешь.

В Трудовом кодексе достаточно новых понятий, о которых следовало бы начать говорить. Некоторые из них уже были обозначены на страницах «Трудового права», связанные с предметом трудового права локальными нормативными актами, социальным партнерством и другие. Нельзя не обратить внимание на роль и содержание понятия «изменение трудового договора».

Под изменением трудового договора можно понимать, во-первых, заключение нового трудового договора, во-вторых, модификацию прежнего трудового договора, который был для работника и работодателя основанием возникновения существующего между ними трудового правоотношения, и, в-третьих, новое, отличное от прежнего трудового договора соглашение, которое именуется переводом и является основанием для возникновения нового трудового правоотношения.

Как известно, необходимыми условиями трудового договора всегда были и остаются род работы (трудовая функция) и место работы. Если стороны не достигли соглашения хотя бы по одному из этих условий, то трудовой договор между ними не может быть заключен, а заключенный с такими упущениями договор не может иметь юридической силы, поскольку его нельзя исполнить.

Под переводом на другую постоянную работу (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) законодатель понимает прежде всего достижение сторонами соглашения по новой трудовой функции или новому месту работы в другой организации или в той же организации, которая будет располагаться (функционировать) в другой местности. Если изменяются таким образом условия трудового договора, то как с теоретической, так и с чисто практической точки зрения невозможно говорить о сохранении прежнего трудового договора. Он, безусловно, прекращает свою роль как основание возникновения бывшего трудового правоотношения. Более того, если речь идет о переводе в другую организацию, то изменяется и субъект такого правоотношения – работодатель. Следовательно, изменение трудового договора в смысле ч. 1 ст. 72 ТК РФ предполагает прекращение прежнего трудового договора. Это совершенно очевидно.

Однако законодатель не обязывает стороны заключать новый трудовой договор, полагая, что основанием возникновения нового трудового правоотношения является то самое соглашение, которое он именует переводом на другую постоянную работу. Но такого основания нет в ст. 16 ТК РФ, в которой приведен их перечень.

Более того, для перевода требуется письменная форма выражения согласия только одной стороны – работника. Законодатель даже не упоминает о необходимости издания работодателем соответствующего приказа, что обычно делается на практике. Такого рода документооборот не может заменить письменной формы заключения нового трудового договора или даже модификации прежнего. Любое обновление трудового договора не может производиться сторонами с нарушением требований ст. 57, 67 ТК РФ. Работодатель в соответствии со ст. 67 ТК РФ обязан должным образом оформить трудовой договор в письменной форме в виде единого документа не менее чем в 2 экземплярах, точно сформули-

ровав в нем «место работы (с указанием структурного подразделения)», «наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации» или конкретную трудовую функцию (ст. 57 ТК РФ).

Очевидно, что законодатель под переводом понимает качественно отличное от трудового договора соглашение работодателя и работника, которое, как и трудовой договор, является основанием возникновения трудового правоотношения. Это отличная от трудового договора по содержанию и форме трудовая сделка (своеобразный договор о труде).

Вопрос о выработке родового понятия для определения соглашений в трудовом праве остается дискуссионным[1]. Термин «договоры о труде» не всегда приемлем. Достаточно, например, упомянуть о соглашениях в сфере социального партнерства (ст. 40 – 43, 45 - 48 ТК РФ), основаниях увольнения (п. 1 ст. 77, ст. 78, ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Вряд ли коллективный договор, все виды соглашений в социальном партнерстве, а особенно соглашение сторон как основание расторжения трудового договора, можно отнести к договорам о труде. Так, в коллективном договоре закрепляются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: соблюдению интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья; экологической безопасности; оздоровлению и отдыху не только работников, но и членов их семей. Эти и аналогичные положения коллективных договоров сложно отнести к содержанию договоров о труде.

Если перевод на другую постоянную работу можно определить, используя в качестве родового понятия договоры о труде, то применить его к соглашению в сфере социального партнерства уже проблематично. Вряд ли убедительно будет определять коллективный договор или соглашение как виды переговоров о труде. И коллективный договор, и соглашения социальных партнеров – это прежде всего правовые акты. Наряду с коллективным социальным партнерством вполне правомерно говорить об индивидуальном социальном партнерстве. Пора пересмотреть догму социалистического трудового права, в соответствии с которой для субъектов трудового права характерны прежде всего отношения власти и подчинения. Это только одна сторона содержания трудового правоотношения, связанная с обеспечением процесса наемного труда (ведения, как говорят практики, технологического процесса выполнения работ, оказания услуг, изготовления товаров). Другая сторона, все еще остающаяся вне поля зрения ученых, – это равноправные, паритетные отношения работника и работодателя, начиная с того, что работник добровольно, осознанно, на определенных условиях отдает себя как исполнитель под хозяйственную власть работодателя, его представителей, оставляя за собой как равноправный субъект право в любое время и даже без объяснения своих действий расстаться с работодателем, если последний не устраивает работника в пределах их прежнего индивидуального социального сотрудничества в сфере наемного труда. Переводы на другую постоянную работу и являются видом такого индивидуального социального партнерства, обязательства по которому также могут выходить за рамки договоров о труде (предоставление квартиры; страхование по отдельным видам заболеваний, характерных для местности, в которую переводится организация, и т.п.).

С этих позиций вполне обоснованно можно вернуться к идее М.М. Агаркова – разработке общей теории юридических актов, хотя бы на уровне трудового права. Опыт разработки отраслевыми науками общетеоретических проблем достаточно хорошо известен. Достаточно, например, упомянуть обоснование цивилистами общей теории договоров.



[1] См., например: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. II. М., 2004. С. 187 – 195.

# ЛЬГОТНИКАМ НЕОБХОДИМО ГАРАНТИРОВАТЬ ПРАВО ВЫБОРА

*М.С. Бахнов, инвалид ВОВ, ветеран 5-й гвардейской Краснознаменной танковой армии*

Одобренный Государственной думой в первом чтении законопроект о замене натуральных льгот денежными компенсациями продолжает активно обсуждаться ветеранами войн, труда, политиками, юристами, социологами – фактически всеми гражданами страны.

Подавляющее большинство граждан, проживающих в крупных городах России, которых прямо затрагивает так называемая «монетизация» льгот, категорически не согласны с конкретными расчетами, разработанными Правительством, вернее, его чиновниками разных уровней.

Люди не без оснований считают, что принятая 2 июля 2004 г. Думой как базовая концепция законопроекта рождалась в тиши министерских кабинетов, в обстановке необъяснимо странной секретности, в условиях плохого информационного обеспечения, без необходимого при подготовке для рассмотрения в Думе столь значимого для миллионов граждан вопроса широкого общественного обсуждения.

С недопустимым запозданием включилось в «разъяснительную работу» Министерство здравоохранения и социального развития. Минфин не представил вовремя необходимых точных расчетов, которые могли бы дать представление конкретным категориям льготников о логике грядущих вскоре перемен, о размерах денежных компенсаций.

Вместо ожидаемых от столь авторитетного ведомства, как Минфин, детальных, ясных и понятных всем льготникам разъяснений – обилие общих данных и столь любимых для ухода от конкретики общих красивых фраз и деклараций: мол, никто от новаций не проиграет.

Когда наконец-то были названы первоначальные суммы компенсационных выплат, они, естественно, вызвали, особенно у жителей крупных городов, настоящий шок, ибо ни- коим образом не покрывали тех натуральных льгот, которыми вполне заслуженно привыкли пользоваться льготники – жители городов.

И только после жесткого вмешательства Президента РФ, активного давления на кабинет министров, профсоюзы, ветеранские организации, депутатов Госдумы, сборов подписей льготников, несогласных с предполагаемыми суммами компенсаций, концепция законопроекта была значительно переработана.

Приняв 2 июля 2004 г. в первом чтении концепцию закона о замене натуральных льгот денежными компенсациями, Дума одновременно в специальном постановлении записала свое непременное требование: ко второму чтению Правительство обязано представить в Госдуме подробные расчеты и обоснования планируемых размеров денежных компенсаций по всем категориям граждан, имеющих право на льготы.

Возникает естественный вопрос: как можно было таким образом, достаточно поспешно, без точной и полной информации из всех регионов России, от льготников, проживающих и в городах, и в сельской местности, разрабатывать важнейший для всей социальной сферы документ?

Такой подход к подготовке решения, касающегося десятков миллионов россиян, вызвал недоумение и у «рядового» населения, и в парламенте, и в многочисленных общественных организациях.

Очевидно, что в Минфине не ожидали столь бурной реакции граждан. Так, например, в столице давно уже не было таких массовых шумных протестных акций. Как тут не вспомнить фразу хорошо всем известного российского политика: «Хотели, как лучше, а получилось, как всегда».

Чтобы подобного не случилось впредь, необходимо до второго основного чтения законопроекта, прежде всего уже сегодня, без промедления, начать хорошо продуманную, понятную всем гражданам разъяснительную работу: следует дать реальную возможность каждому инвалиду, участнику ВОВ, каждому ветерану, всем льготникам пристрастно изучить все предложения, все расчеты Правительства и «прикинуть» их прежде всего на себя. Ведь всем ясно, что льготники-горожане, которые пока еще имеют возможность бесплатно пользоваться и городским транспортом, и метро, лечиться и получать по льготным рецептам необходимые дефицитные, остро необходимые по многим показаниям лекарства, имеют льготы за телефонную связь, получают санаторные путевки, понесут весьма значительные потери, и предполагаемые им в виде денежных выплат компенсации будут, конечно, явно недостаточны (см. приложение № 1).

Комитет Думы по делам ветеранов сделал уже однозначный вывод – денежные компенсации разным категориям льготников занижены.

Нельзя не согласиться с Комитетом по труду и социальной политике, который в свою очередь обратил внимание на принципиальный момент: по Конституции РФ россияне имеют право на государственную «социальную защиту» и «социальные гарантии». Законопроект же содержит более узкое понятие – «меры социальной поддержки».

Меньше чем через год стране предстоит отмечать грандиозный всенародный праздник – 60-летие Победы в Великой Отечественной войне! На специально созванном в связи с приближением этой знаменательной даты заседании Государственного совета в своей вступительной речи в Александровском зале Большого Кремлевского дворца Президент В.В. Путин особенно подчеркнул: «Мы просто обязаны отметить юбилей Победы так, чтобы он запомнился надолго». Президент считает, что вне зависимости от любых юбилейных кампаний приоритетом государства должна быть политика социальной поддержки ветеранов.

Он уверен, что надо не только «информировать и разъяснять» ветеранам политику государства, но и «найти решения, которые улучшили бы положение» этих людей.

Нас ждет великая дата, особый праздник, и в канун этого исторического для судеб нашей Родины события – 60-летия Победы – ни в коем случае не должен быть принят закон, который хоть в какой-то мере обидел или ущемил фронтовиков, ветеранов и инвалидов войн и Вооруженных сил, подавляющее число которых имеют сегодня возраст старше 80 лет.

С каждым днем ветеранов войны, тружеников тыла, всех тех, кто добился Победы и поднимал страну из руин, становится все меньше и меньше.

Принимая концепцию законопроекта о замене льгот денежными компенсациями, Госдума приняла специальное постановление, где записаны предложения депутатов по совершенствованию законопроекта. Предусмотрено создание рабочей группы из председателей думских комитетов, которая будет дорабатывать документ.

Инвалиды и участники Великой Отечественной войны вправе ожидать, что Государственная дума при втором чтении законопроекта внесет в него в первую очередь ожидаемое и существенно важное дополнение, а именно: каждому льготнику будет гарантировано право выбора – или продолжать пользоваться льготами в натуре, или получать денежные компенсации.

И такое решение будет одобрено фронтовиками!

Подготовка данного законопроекта, его непростое обсуждение в Думе, бурная реакция, протесты и жесткая, но справедливая критика первоначального варианта законопроекта вне стен Думы – все это говорит о банальной, но постоянно забываемой вещи: в социальной сфере каждый шаг необходимо оценивать не только с позиции экономии бюджетных расходов (что, безусловно, необходимо), но и с точки зрения стратегических целей развития России.

*Приложение № 1*

**Еше раз о том, какими льготами пользовались разные группы и какие изменения предлагаются с будущего года**

| Категории льготников | Какие льготы имеют сейчас | Что предлагается с 2005 года |
|---|---|---|
| Инвалиды войны | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон и его установка.<br>Проезд междугородным транспортом.<br>Санаторные путевки.<br>Обеспечение транспортом с передачей права вождения членам семьи.<br>Вневедомственная охрана.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Ежемесячная выплата 2000 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования);<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Участники Великой Отечественной войны | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон и его установка.<br>Проезд междугородным транспортом.<br>Вневедомственная охрана.<br>Протезирование и зуб опротезирование. | Ежемесячная выплата 1500 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования),<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Ветераны боевых действий | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Оплата жилья.<br>Проезд междугородным транспо ртом.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Ежемесячная выплата 1100 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования),<br>оплата жилья. |
| Проходившие военную службу во время ВОВ не в действующей армии | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Ежемесячная выплата 600 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования). |
| Блокадники | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Проезд междугородным транспортом.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Ежемесячная выплата 1100 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования),<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Лица, работавшие во время ВОВ на военных объектах | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Ежемесячная выплата 600 рублей<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования). |
| Труженики тыла | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Протезирование и зубопротезирование. | Меры социально й поддержки устанавливаются субъектами РФ (возможна поправка ко второму чтению: финансирование за счет федерального бюджета). |

*Окончание таблицы*

| | | |
|---|---|---|
| Члены семей погибших (умерших), инвалидов, участников войны и боевых действий | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон.<br>Вневедомственная охрана. | Ежемесячная выплата 600 рублей<br>Льготы:<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Ветераны труда | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон.<br>Вневедомственная охрана. | Меры социальной поддержки устанавливаются субъектами РФ. |
| Герои Советского Союза, РФ, Социалистического труда, кавалеры ордена Славы | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон и его установка.<br>Проезд междугородным транспортом.<br>Санаторные путевки.<br>Вневедомственная охрана.<br>Зубопротезирование.<br>Оплата бензина.<br>Сооружение надгробий.<br>Единовременное пособие в случае смерти Героя (супругам, родителям, детям). | Ежемесячная денежная выплата 3500 рублей<br>Льготы:<br>зубопротезирование;<br>сооружение надгробий,<br>единовременное пособ ие в случае смерти Героя (супругам, родителям, детям). |
| Инвалиды | Проезд городским и пригородным транспортом.<br>Лекарства.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Абонентская плата за телефон.<br>Проезд междугородным транспортом.<br>Санаторное лечение.<br>Протезирование и зубоп ротезирование.<br>Обеспечение транспортом с передачей права вождения членам семьи. | Ежемесячная выплата:<br>инвалиды I группы – 1400 рублей;<br>инвалиды II группы – 1000 рублей;<br>инвалиды III группы – 800 рублей;<br>дети-инвалиды – 1000 рублей.<br>Льготы:<br>протезирование (кроме зубопротезирования),<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Репрессированные | Возмещение имущественного ущерба.<br>Жилищно-коммунальные услуги.<br>Проезд городским, пригородным транспортом.<br>Льготный проезд на междугородном транспорте один раз в год.<br>Лекарственное обеспечение.<br>Обеспечение транспортом.<br>Бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов.<br>Бесплатная установка телефона.<br>Пересылка и доставка денежных компенсаций. | Меры социальной поддержки устанавливаются субъектами РФ (возможна поправка ко второму чтению: финансирование за счет федерального бюджета). |
| Чернобыльцы | Жилищно-коммунальные услуги.<br>Питание.<br>Проезд городским, пригородным транспортом.<br>Проезд на междугородном транспорте.<br>Лекарства.<br>Санаторное лечение.<br>Зубопротезирование.<br>Доплата за работ у и проживание в зонах. | Ежемесячная денежная выплата в размере до 1700 рублей в зависимости от статуса граждан – носителей льгот<br>Льготы:<br>жилищно-коммунальные услуги. |
| Доноры | Лекарства.<br>Зубопротезирование.<br>Проезд городским, пригородным транспортом.<br>Оплата коммунальных услуг. | Ежемесячная денежная выплата в размере 500 руб. |



# НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

*А.В. Соловьев, доцент кафедры труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте РФ, кандидат политических наук*

Нормированию труда последнее время уделяется больше внимания, чем до появления в свет Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ). Однако ни в комментариях к Трудовому кодексу РФ, ни в специальной литературе нам до сих пор не удалось найти ответы на следующие вопросы. Что представляет собой такая гарантия работникам, как государственное содействие системной организации нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ)? Какой орган федеральной исполнительной власти обязан осуществлять государственное содействие системной организации нормирования труда? На каких нормативных правовых актах должен базироваться процесс организации нормировании труда в организациях производственных отраслей экономики?

Актуальность проблемы правового обеспечения нормирования труда обусловлена несколькими факторами, которые, с одной стороны, связаны с изменениями, происходящими в структуре административно-политических органов государственного управления, а с другой – с положением в деле правового регулирования трудовых отношений в целом. Этот второй фактор требует некоторых пояснений.

Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации отказалась от внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ, чтобы процесс был динамичный и постоянный. Был выбран путь совершенствования трудового законодательства, при котором все предложения по изменению и дополнению Трудового кодекса РФ должны быть «консолидированы» и рассмотрены одновременно.

В результате на первом этапе «пути» Государственная дума Российской Федерации приняла в первом чтении проект Федерального закона № 329663-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации»[1] (постановление от 20 июня 2003 г. № 4253-III ГД[2]), в котором отсутствуют изменения и дополнения к нормам главы 22 «Нормирование труда»[3].

В комментариях к ст. 159 Трудового кодекса РФ, как правило, отражается два следующих основных момента. Во-первых, нормирование труда определяется в качестве важнейшего элемента организации труда и заработной платы в системе трудовых отношений, а также как механизм реализации принципа равной оплаты за равный труд без какой-либо дискриминации (подпункт 1 п. «а» ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[4] и ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ). Во-вторых, дается соответствующая характеристика норме о применении систем нормирования труда с использованием институтов учета мнения выборного профсоюзного органа и коллективного договора[5].

С нашей точки зрения, в комментарии к ст. 159 Трудового кодекса РФ должна быть раскрыта суть государственной поддержки системной организации нормирования труда работников с учетом особенностей тех категорий работников, которые она должна охватывать. Очевидно, что такой особенностью является включение в широкое понятие «работники» физических лиц, вступивших в трудовые отношения как с работодателями, осуществляющими свою деятельность в реальном (промышленном) секторе экономики, так и в непромышленном или бюджетном секторе экономики.

Прежде чем ответить на поставленные вопросы, обратимся непосредственно к ст. 159 Трудового кодекса РФ и сопоставим ее содержание с юридическим определением «гарантии», а также понятием «система».

В соответствии со ст. 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется: 1) государственное содействие системной организации нормирования труда; 2) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Глава 22 «Нормирование труда» входит в раздел VI Трудового кодекса РФ, но она отличается от главы 21 тем, что не имеет основных понятий и определений. В то же время для практического процесса нормирования труда важны те понятия, которые предусмотрены ст.

[1] См.: Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции. Ред. Леонов А.С. – М.: Права человека, 2004. С. 267 – 303.

[2] Там же. С. 265 – 266.

[3] Там же. С. 279.

[4] См.: Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003. С. 815.

[5] См., например: Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003. С. 320 – 321; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Ответственный редактор доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2002. С. 335; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е издание по состоянию на 15 ноября 2002 г. /Под редакцией заслуженного деятеля науки РФ, академика РАСГН, профессора, доктора юридических наук К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2003. С. 316.

129 Трудового кодекса РФ. К таким «нужным» относятся понятия: «тарификация работы», «тарифный разряд», «квалификационный разряд».

Отсутствие понятийного аппарата главы 22 «Нормирование труда» Трудового кодекса РФ отчасти влияет на объективность необходимости анализа того, что несет в себе юридический оборот, работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда.

С первого взгляда работодателей и их менеджеров, осуществляющих управление персоналом, норма о государственном содействии системной организации нормирования труда их не касается. Иными словами, по своей субъектности она указанным лицам не адресована. Но в то же время именно на работодателя возлагается определение применяемых систем нормирования труда, что и обуславливает актуальность предлагаемого анализа ст. 129 Трудового кодекса РФ.

Поскольку законодатель предпочел изложить норму о государственном содействии системной организации нормирования труда в характере императива, то сначала посмотрим на юридическое определение гарантии.

В соответствии со ст. 159 Трудового кодекса РФ гарантии есть средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставляемых работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Следовательно, когда речь идет о такой гарантии работникам, как государственное содействие системной организации нормирования труда, то можно с достаточной степенью уверенности говорить о следующем. В буквальном смысле нормы ст. 159 Трудового кодекса РФ под установленной гарантией можно понимать определенные средства, способы и условия государственного содействия системной организации нормирования труда.

Несколько опережая события, отметим, что в статьях главы 22 «Нормирование труда» Трудового кодекса РФ нет норм, раскрывающих средства и условия государственного содействия системной организации нормирования труда.

С некоторой долей допущения можно утверждать, что исключением являются способы государственного содействия системной организации нормирования труда. Так, например, в ст. 161 Трудового кодекса РФ указан один из способов государственного содействия системной организации нормирования труда – разработка и утверждение типовых (межотраслевых, профессиональных и иных) норм труда.

Однако вопрос о содержании правил разработки и утверждения типовых (межотраслевых, профессиональных и иных) норм труда нужно рассматривать отдельно, так как, по сути, все правила свелись к одному – к поименованию лиц, правомочных утверждать типовые нормы. При этом остаются открытыми вопросы: должны ли типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда согласовываться с соответствующими органами профсоюзов, а если такого согласования нет, то можно ли эти нормы признавать действующими в установленном порядке?

Кроме того, нормативный правовой акт, принятый Правительством Российской Федерации в целях утверждения указанных правил[6], имеет недостатки, и об этом будет сказано отдельно.

К средствам и условиям государственного содействия системной организации нормирования труда мы относим в первую очередь Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС)[7].

Основой процесса нормирования труда работников, относящихся к любой категории персонала, является характеристика работ, подлежащих выполнению работником, имеющим определенную профессию (специальность) и занимающим определенную должность.

Следовательно, лица, организующие процесс нормирования труда, обязаны руководствоваться характеристиками, предусмотренными ЕТКС и КС, а не просто принимать их во внимание (за редким исключением)[8], как это вытекает из нормы ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ и нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации и Минтруда России[9].

До недавнего времени ЕТКС подлежал обязательному применению, что вытекало из п. 1 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР (утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30).

Необходимость придания ЕТКС и КС другого юридического статуса уже осознана лицами, подписавшими в рамках социального партнерства Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 – 2004 годы (далее – Генеральное соглашение на 2002 – 2004 годы).

Так, в п. 2.7.2 раздела II «Доходы, заработная плата и уровень жизни населения» Генерального соглашения на 2002 – 2004 годы закреплено соглашение субъектов социального партнерства следующего содержания: «Подготовить предложения (с соответствующими обоснованиями) о придании ЕТКС и КС статуса, обязательного применения в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности»[10].

Более того, Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКДПР, ОК 016 – 94) подлежит императивному применению на всей территории Российской Федерации, а ЕТКС и КС пока нет, хотя именно указанные справочники лежат в основе ОКДПР[11].

Нельзя пройти мимо того факта, что в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 (с изм. от 20 декабря 2003 г.)[12] «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

[6] Постановление Правительства РФ «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» от 11 ноября 2002 г. № 804. См.: Собрание законодательства РФ, 2002, № 46, ст. 4583.

[7] Утвержден постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37. См.: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Издание официальное. – М.: Издательский дом «Экономические новости», 1998.

[8] Исключением являются случаи предоставления работникам льгот либо установления для них ограничений. См., например, норму ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ.

[9] Постановление Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37. См.: Бюллетень Минтруда России, 1998, № 12, с. 21.

[10] См.: Бюллетень Минтруда России, 2002, № 2, с. 80.

[11] См.: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Издание официальное. – М.: Минтруд России, Госстандарт России, 2004, с. 6.

[12] См.: Собрание законодательства РФ, 2002, № 44, ст. 4399; 2003, № 52, ч. 2, ст. 5066.

служащих» 9 февраля 2004 г. Минтруд России принял свой нормативный правовой акт, но касающийся только Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

Хотя Постановление Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 поименовано «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»[13], оно по-прежнему не сняло ряда следующих вопросов.

Ранее утвержденный Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (постановление Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37)[14] отменен или ему придан статус Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС)?

Насколько правомерно мнение о том, что ЕКС носит характер рекомендательный и что применение содержащихся в нем квалификационных характеристик не обязательно ни при заключении трудового договора, ни при организации и проведении нормирования труда работников, относящихся к таким категориям персонала, как руководители, специалисты и служащие?

Есть и другие вопросы. Вправе ли работник воспротивиться выполнять должностные обязанности, если работодатель по своему усмотрению и без согласия работника расширил его должностную характеристику по сравнению с характеристикой, предусмотренной КС, после фактического вступления с работником в трудовые отношения?

Если должностные характеристики работников, имеющих одну и ту же специальность, обладающих одинаковым объемом знаний и опыта работы, могут варьироваться работодателем по его собственному усмотрению, то каким образом бесконфликтно может быть реализован принцип равной оплаты за равный труд?

Вместе с тем следует высказать наше мнение по поводу содержания Постановления Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 (с изм. от 20 декабря 2003 г.) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»[15], принятого в целях реализации статей 57 и 143 Трудового кодекса РФ.

Во-первых, порядок утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих свелся всего лишь к закреплению за федеральным исполнительным органом по труду (Минтрудом России) определенных обязанностей.

Так, Минтруд России обязан «организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения».

В данном случае, на наш взгляд, имело место перекладывание Правительством Российской Федерации задачи, в императивном порядке поставленной Трудовым кодексом РФ перед данным субъектом, на соподчиненный федеральный орган исполнительной власти – на Минтруд России.

Приведенный тезис основывается на анализе нормы ч. 3 ст. 143 Трудового кодекса РФ. В буквальном смысле указанной нормы надлежащим лицом, устанавливающим порядок утверждения и применения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), должно являться непосредственно Правительство Российской Федерации.

Во-вторых, Минтруд России с 20 мая 2004 г. как орган по труду федеральной исполнительной власти более не существует, а обязательство, возложенное на Минтруд России указанным нормативным правовым актом, не выполнено. Это, по сути, означает, что на сегодняшний день нет ни порядка утверждения ЕТКС[16], ни порядка применения указанного справочника[17].

Если исходить из анализа функций, предоставленных Правительством Российской Федерации Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и круга вопросов (определен постановлением Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2004 г. № 153[18]), входящих в ведение данного органа федеральной исполнительной власти, то можно утверждать следующее.

В компетенцию Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации не вошло утверждение ни ЕТКС, ни ЕКС.

В-третьих, неясно, утратило ли юридическую силу обязывание министерств «разрабатывать и вводить в установленном порядке на предприятиях, в организациях и учреждениях системы министерства единые и типовые нормы выработки (обслуживания) и нормативы численности работников, тарифно-квалификационные справочники», предусмотренное п. 65 Общего положения о министерствах СССР (утверждено постановлением Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 640)[19].

В-четвертых, порядок утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на сегодняшний день не соотносится надлежащим образом с нормой ч. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 08.12.2003 г.).

Напомним, что в соответствии с указанной нормой «проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов»[20].

В-пятых, Российская Федерация не обеспечивает надлежащих правовых условий для реализации в сфере трудовых отношений принципа равной оплаты за рав-

[13] См.: Бюллетень Минтруда России, 2004, № 4, с. 54 – 55.
[14] См.: Бюллетень Минтруда России, 1998, № 12, с. 21.
[15] См.: Собрание законодательства РФ, 2002, № 44, ст. 4399; 2003, № 52, ч. 2, ст. 5066.
[16] См.: Часть 3 ст. 143 Трудового кодекса РФ.
[17] См.: Пункт 2 постановления Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787.
[18] См.: Собрание законодательства РФ, 2004, № 15, ст. 1445.
[19] См.: Собрание постановлений Правительства СССР, 1967, № 17, ст. 116.
[20] См.: Собрание законодательства РФ, 1996, № 17, ст. 1999.

ный труд без какой-либо дискриминации, провозглашенного ООН и вошедшего в Европейскую социальную хартию[21], а также содержащегося в ратифицированных конвенциях Международной организации труда (МОТ).

Европейская социальная хартия подписана Российской Федерацией 14 сентября 2000 г., но не ратифицирована, и согласно логике исполнительная власть федерального уровня должна действовать адекватно в целях подготовки к ратификации данного международного акта.

Вместе с тем Российская Федерация является государством, которое приняло на себя определенные обязательства как участник Международного пакта ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)[22].

В соответствии с нормой подпункта 1 пункта «а» ст. 7 указанного Международного пакта, участвующие в Пакте государства признают «право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату при соблюдении принципа равного вознаграждения за труд равной ценности без какого бы то ни было различия между трудящимися»[23].

Из Конституции Российской Федерации и ст. 10 Трудового кодекса РФ следует, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

В данном контексте это означает, что Российская Федерация не создала предпосылок для надлежащего юридического обеспечения нормирования труда.

Все высказанное позволяет утверждать, что Трудовой кодекс РФ, который не придал ЕТКС и КС характер императивной основы для проведения тарификации работ, определения тарифных разрядов и установления квалификационных разрядов, не в полной мере отвечает требованию государственного содействия системной организации нормирования труда.

В условиях административной реформы, в ходе которой уже наметился (если не произошел!) первый казус, связанный с нормативным обеспечением системы нормирования труда и отмеченный нами при рассмотрении проблемы утверждения ЕТКС и ЕКС, необходимо затронуть проблему применения правил разработки и утверждения типовых норм труда.

Правила разработки и утверждения типовых норм труда (далее – Правила) утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804[24], но, как было отмечено ранее, к данным Правилам имеется несколько замечаний.

Во-первых, Правилами не определен надлежащий субъект, правомочный разрабатывать межотраслевые нормы труда, которые в последующем подлежат утверждению Минтрудом России.

Здесь уместно отметить, что в эпоху Союза ССР разработка межотраслевых норм труда была возложена на Центральное бюро промышленных нормативов по труду при НИИ труда[25].

До 25 сентября 2001 г. указанную деятельность осуществляло Центральное бюро нормативов по труду Министерства труда и социального развития Российской Федерации (ЦБНТ)[26], но в связи с созданием ФГУП «НИИ труда и социального страхования Министерства труда и социального развития Российской Федерации»[27] ЦБНТ прекратило свое существование как самостоятельная организация.

С точки зрения права правомочие ФГУП «НИИ труда и социального страхования Минтруда России» на разработку межотраслевых норм труда должно было найти отражение в Уставе[28] организации. Но в перечне видов деятельности ФГУП предусмотрено всего лишь «оказание научно-методической и консультационной помощи научно-исследовательским, проектным, нормативно-исследовательским организациям в разработке и пересмотре нормативов, а также тарифно-квалификационных характеристик работ и профессий рабочих»[29].

Во-вторых, в соответствии с п. 3 Правил на Минтруд России возлагалась обязанность утверждать типовые межотраслевые нормы труда и согласовывать типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда, но указанная обязанность не вошла в перечень вопросов, относящихся к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Таким образом, на сегодняшний день страна не имеет юридических лиц, правомочных разрабатывать и утверждать типовые межотраслевые нормы труда, а также согласовывать типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики.

Теперь можно перейти к рассмотрению сути понятий «система» и «системная организация чего-либо», а целью этого анализа является выяснение надлежащего лица или надлежащих юридических лиц, которые должны обеспечить реализацию продекларированной гарантии в области нормирования труда.

Под системой принято понимать единство, состоящее из взаимозависимых частей (элементов), каждая из которых привносит что-то конкретное в уникальные характеристики целого[30]. Однако, применительно к нашему случаю, законодатель не определил перечень элементов того, что должно представлять систему организации нормирования труда в рамках федерации, субъекта Российской Федерации, местного самоуправления, отрасли (подотрасли) хозяйствования и пр.

На основании этого можно сделать вывод о том, что нормами Трудового кодекса РФ элементы системы организации нормирования труда и их иерархическая структура не определены, а следовательно, не может быть легитимного представления об

---

[21] Пункт 3 ст. 4 «Право на справедливое вознаграждение». См.: Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. Ч. 1. – М.: Библиотека журнала «Социальная защита», 1996. С. 117.

[22] Вступил в силу 3 января 1976 года, ратифицирован СССР в 1973 г.

[23] См.: Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. С. 815.

[24] См.: Собрание законодательства РФ, 2002, № 46, ст. 4583.

[25] См.: Пункт 5 раздела I «Задачи бюро» Временного положения о Центральном бюро промышленных нормативов по труду при НИИ труда. Утверждено постановлением Госкомтруда СССР от 9 января 1958 г. № 55 (Бюллетень Госкомтруда СССР, 1958, № 1, с. 44).

[26] ЦБНТ вошло в Перечень организаций, находящихся в ведении Минтруда России, утвержденный постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. № 480 (в ред. от 23.10.2001 г.).

[27] См.: Приказ Минтруда России от 25 сентября 2001 г. № 207.

[28] Утвержден приказом Минтруда России от 17 июня 2002 г. № 129 по согласованию с Министерством имущественных отношений Российской Федерации (распоряжение от 5 июня 2002 г. № 1402-р).

[29] Пункт 2.2 Устава ФГУП «НИИ труда и социального страхования Минтруда России».

[30] См.: Современная российская экономика: основные понятия и термины: Словарь-справочник. – М.: Издательский дом «МАГИСТР-ПРЕСС», 2000. С. 347.

институциональной системе и иерархической структуре данной системы.

Если говорить о системе управления нормированием труда в период существования Союза ССР, то она имела соответствующую вертикаль и горизонталь управления. В условиях Конституции Российской Федерации (1993 г.) с ее разделением полномочий между федеральной исполнительной властью, исполнительной властью субъектов Российской Федерации, а также местным самоуправлением объективно необходим нормативный правовой акт, который мог бы способствовать организации управлением процессами нормирования труда.

В качестве управляющей подсистемы в системе государственного управления нормированием труда выступает субъект управления, к которому, с одной стороны, относятся соответствующие органы государственного управления (например, министерства и их структурные подразделения, органы управления по труду субъектов Российской Федерации и местного самоуправления), а с другой – отдельный работник, как организатор труда или как непосредственный исполнитель.

До настоящего времени субъекты в системе государственного управления нормированием труда Трудовым кодексом РФ не поименованы за исключением работников.

Функционально в основе создания системы государственного управления нормированием труда должен быть сделать выбор между одним из двух направлений в осуществлении деятельности всей системы.

Данного рода направления противоречивы, поскольку одно из них может быть сопряжено с созданием условий для бесконтрольной эксплуатации работников путем установления и применения работодателями «жестких» норм труда, а другое – непосредственно на защиту интересов работников и предупреждение социальных конфликтов.

Нормы, содержащиеся в главе 22 «Нормирование труда» Трудового кодекса РФ, не позволяют сделать вывод, какому из двух указанных направлений в осуществлении деятельности государственного управления нормированием труда отдан приоритет.

Эффективное функционирование системы государственного управления нормированием труда предполагает как собственно организацию управленческих процессов, в том числе с целью реализации гарантии, предусмотренной ст. 159 Трудовым кодексом РФ, так и обеспечения взаимодействия управляемой и управляющей подсистем[31], а также различных органов, осуществляющих организационные функции управления.

Но в современных условиях, когда ликвидирован Минтруд России и определены функции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, нет оснований для оптимистического прогноза в деле нормативного обеспечения эффективного функционирования системы государственного управления нормированием труда, поскольку в перечень правового регулирования вновь созданного министерства не вошли вопросы организации и нормирования труда[32].

Кроме того, процесс управления представляет собой непрерывное целесообразное воздействие на управляемую систему, а эта непрерывность обеспечивается за счет непрерывности циркуляции информации между управляемой и управляющей подсистемами.

По сути, это означает, что нет необходимости возвращения к государственному планированию нормативно-исследовательских работ и показателей по охвату работников процессом нормирования труда. Но при этом актуальными остаются вопросы организации нормативно-исследовательских работ, порядка установления и пересмотра норм, а также статистического учета в области нормирования труда.

Элементом организационно-технического обеспечения функционирования системы управления нормированием труда в период существования Союза ССР было правовое обеспечение организации деятельности организаций, в функции которых непосредственно входило осуществление нормирования труда.

К числу нормативных правовых актов, регламентировавших организацию нормирования труда и устанавливавших правовое обеспечение деятельности организаций указанного рода, относились: Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 5 августа 1964 г. № 313/П-17 «Об улучшении нормирования труда в промышленности»[33]; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1968 г. № 185/П-13 «Об утверждении Положения о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда», которым среди прочего был определен юридический статус Центрального бюро промышленных нормативов по труду (ЦБПНТ)[34]; Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 июня 1985 года № 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве»[35] (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Совмина СССР от 17.10.1987 г. № 1174; от 17.10.1987 г. № 1367; от 03.08.1989 г. № 608); Постановление Госкомтруда СССР от 9 января 1986 г. № 9 «Об утверждении Типового положения о центре (лаборатории) по научной организации труда и управления производством министерства (ведомства)»[36]; Постановление Госкомтруда СССР, Госплана СССР и ВЦСПС от 17 февраля 1986 г. № 620-БГ «Об утверждении межотраслевых методических указаний о порядке определения и применения показателя трудоемкости в планировании производства и труда»[37]; Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6 «Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве»[38] с изменениями от 15 августа 1989 г. № 271/П-8[39]; Постановление Госкомтруда СССР от 14 ноября 1990 г. № 429 «О концепции совершенствования организации и нормирования труда в условиях перехода к рыночной экономике»[40].

Юридическую силу указанных нормативных право-

---

[31] См.: Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования). – М.: Политиздат, 1968. С. 25.

[32] См.: Пункт 3 Постановления Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 153 «Вопросы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации». (Собрание законодательства РФ, 2004, № 15, ст. 1445.)

[33] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1964, № 9, с. 10.

[34] Ликвидировано, и сегодня пока есть только структурное подразделение ФГУП «НИИ труда и социального страхования Минтруда России»– Управление нормативов по труду.

[35] См.: Сборник постановлений СССР (отдел первый), 1985, № 18, ст. 86.

[36] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1986, № 5, с. 3.

[37] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1986, № 6, с. 15.

[38] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1986, № 12, с. 3.

[39] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1989, № 12, с. 5.

[40] См.: Бюллетень Госкомтруда СССР, 1991, № 3, с. 4.

вых актов в полном их объеме или частично, по всей видимости, должен был подтвердить Минтруд России, но до момента ликвидации данного министерства этого не произошло.

Системная организация чего-либо предполагает решение ряда задач, направленных на реализацию такой цели, как функционирование чего-либо, что является управляющей или управляемой подсистемой. Но обязательно должна существовать определенность в субъектности управляющей или управляемой подсистемой.

Трудовым кодексом РФ не раскрыта субъектность управляющей подсистемы и управляемой подсистемы, в границах взаимодействия которых и можно рассчитывать на соблюдение гарантии работникам по государственному содействию системной организации нормирования труда.

На практике существует отраслевая система управления организацией нормирования труда, которую можно назвать «открытой» для специалистов, интересующихся данной проблематикой. Так, например, нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы организации нормирования труда на железных дорогах, опубликованы в разных изданиях[41].

Указанная система функционировала в МПС России и продолжает функционировать в ОАО «Российские железные дороги». А основой для нормативного обеспечения подсистем является Положение об организации нормирования труда на федеральном железнодорожном транспорте (утверждено приказом МПС России от 6 июля 2000 г. № ЦЗТ-765 по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей от 26 июня 2000 г. № 1617).

В нашу задачу не входит описание системы нормирования труда на железнодорожном транспорте, и поэтому ограничимся сказанным.

В ходе введения в трудовое законодательство и закрепления в нем гарантии работникам по государственному содействию системной организации нормирования труда не была решена и еще одна важная проблема.

Трудовым кодексом РФ, как и КЗоТ РФ, не предусмотрено наличие нормы, обязывающей работодателей осуществлять нормирование труда на основании ясных и четких критериев обоснованности норм труда.

Данное положение дела по правовому обеспечению нормирования труда позволяет согласиться со следующей точкой зрения.

В новых экономических условиях введение в Трудовой кодекс РФ и использование в процессе применения организациями систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ) норм права, предусматривающих учет мнения выборного профсоюзного органа, весьма спорно; логичнее было бы закрепить в трудовом законодательстве норму о предоставлении возможности профсоюзам (их органам) или непосредственно работникам самостоятельно доказывать в судебном порядке необоснованность норм труда, установленных работодателем в организации[42].

Помимо всего необходимо рассмотреть норму ст. 159 Трудового кодекса РФ о гарантировании работникам государственной поддержки системной организации нормирования труда с точки зрения распространения по кругу лиц. Иными словами, необходимо рассматривать проблему, когда указанная гарантия касается работников бюджетной сферы и когда – работников реального сектора экономики.

В бюджетной сфере действует Единая тарифная сетка, и на ее основе осуществляется оплата труда работников. Здесь уместно напомнить о норме ч. 3 ст. 133, 159 Трудового кодекса РФ.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы была установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785[43] (в ред. от 20.12.2003 г.).

Квалификационная характеристика работника позволяет ему претендовать на получение оплаты труда, размер которой зависит от тарифной ставки, соотносящейся с квалификационной характеристикой работы.

Таким образом, есть все основания утверждать, что нормирование труда как процесс имеет свое значение и для организации заработной платы работников бюджетной сферы.

Нам представляется, что освещены вопросы, составляющие проблемы правового обеспечения нормирования труда, и есть основания для изложения условий, в которых перед правоприменителями Трудового кодекса РФ стоит задача по реализации нормы о гарантировании работникам государственного содействия системной организации нормирования труда.

Условия, при которых законодатель закрепил в Трудовом кодексе РФ норму о гарантировании работникам, могут быть охарактеризованы, как имеющие довольно большое количество неопределенностей. Есть смысл перечислить эти неопределенности.

Во-первых, правовое регулирование трудовых отношений, направленное на достижение оптимального согласования интересов субъектов данных отношений и интересов государства (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса РФ), не раскрывает целесообразность государственного вмешательства в процесс нормирования труда и степень (границы) данного вмешательства.

Нет необходимости дополнительно разъяснять, что законодатель, предусмотрев в ст. 159 Трудового кодекса РФ гарантирование работникам государственного содействия в системной организации нормирования труда, тем самым предопределил необходимость государства участвовать в системной организации нормирования труда.

Во-вторых, существует неопределенность в выборе альтернатив в системной организации нормирования труда, а выбор необходим между экономической рациональностью или социальной рациональностью.

Экономическая рациональность предполагает решение проблемы исходя из критериев экономического роста, т.е. интересов корпоративных структур, монополистов и пр.

Социальная рациональность предполагает решение проблемы исходя из учета социальной потребности, т.е. нивелирования факторов эксплуатации труда, защиты интересов наемных работников и предупреждения социальных конфликтов в сфере трудовых отношений.

В-третьих, правовое регулирование трудовых отношений, связанных с организацией нормирования труда, не определило место и роли (функции) органов по труду исполнительной власти (федеральной, субъектов Российской Федерации) и органов по труду местного самоуправления.

Естественно, что органы по труду исполнительной власти (федеральной, субъектов Российской Федерации) и органы по труду местного самоуправления должны не только принимать соответствующие нормативные правовые акты, но и осуществ-

---

[41] См.: Улучшение использования трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений: Сборник методических материалов. – Екатеринбург, 1996; Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: Учебник для вузов. – М.: Транспорт, 2000 и др.

[42] См.: Яковлев Р.А. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения /Российский экономический журнал. 2001. № 9. С. 66.

[43] См.: Собрание актов Президента и Правительства РФ, 1992, № 16, ст. 1253.

лять функции, направленные на методическое обеспечение, организационное обеспечение и на обеспечение контроля.

В-четвертых, существует неопределенность в методах государственного управления нормированием труда в связи с отсутствием необходимой информации о состоянии нормирования труда.

Статистика организации и нормирования труда в Российской Федерации отсутствует. Минтруд России, насколько нам известно, последние пять лет не располагал информацией об отраслевых системах нормирования труда.

В-пятых, существует неопределенность в наличии человеческих ресурсов для реализации задачи «системной организации нормирования труда» на разных уровнях управления, характеризуемых по организационно-техническому признаку – на федеральный, межотраслевой, отраслевой и по административно-территориальном признаку – на общефедеральный, республиканский, районный и местный.

На наш взгляд, нет необходимости завершать изложение материала конкретизацией выводов, так как они лежат на поверхности. Более целесообразно в заключение уделить внимание проблеме отсутствия правового обеспечения связи нормирования труда в целом с мотивацией труда работников, о которой умалчивается в период, когда перед страной поставлена амбициозная задача удвоения внутреннего валового продукта (ВВП).

Повторим то, что, возможно, было высказано недостаточно четко. Трудовой кодекс РФ, ориентированный на достижение оптимального согласования интересов субъектов трудовых отношений и интересов государства (ч. 2 ст. 1), не имеет норм, предназначенных для увязки процесса нормирования труда с решением задачи по обеспечению работодателями равной оплаты за труд равной ценности.

В главе 22 «Нормирование труда» Трудового кодекса РФ нет норм, которые содержали бы понятие «труд равной ценности» и критерий определения равноценности труда, а также нет нормы, обязывающей работодателей осуществлять нормирование труда с целью реализации указанного принципа.

Вопросы государственного регулирования мотивации работников в повышении производительности труда, на наш взгляд, являются слабым звеном в числе мероприятий, которые должны обеспечить эффективность труда и в конечном счете эффективность отечественного производства в целом.

В условиях принуждения работников работать напряженнее и дольше без обеспечения правового механизма получения ими справедливого вознаграждения[44] за результаты труда, которое способствовало бы созданию предпосылок для улучшения качества жизни работников, можно говорить о труде только во имя сохранения места работы (занятости) или во имя повышения доходов менеджмента и работодателей (собственников).

Собственно труд без надлежащей мотивации сводится к простой эксплуатации работников, занятых в процессе производства и оказания услуг. А все меры, связанные с ростом эксплуатации работников, не имеют никакого отношения к пониманию эффективности производства – производительности – в современном его понимании.

Нет необходимости повторять, что задачи организации и нормирования труда в каждой из организаций (предприятий) находятся в непосредственном единстве с задачами организации производства и управления и неотрывно связаны с проблемами обеспечения продуктивной занятости, гуманизации условий труда, его оплаты, исходя из общепризнанных международных принципов.

Но следует повторить, что в современных условиях Российская Федерация как правовое и социальное государство (что определено статьями 1 и 7 Конституции РФ) при правовом регулировании трудовых отношений обязана исходить из того, что взаимодействие субъектов трудовых отношений с государством должно быть направлено на достижение экономического, социального и культурного прогресса[45].

А достичь прогресса можно лишь при условии, что работники непосредственно почувствуют изменения в роли государства в регулировании трудовых отношений, включая изменения, направленные на обеспечение гарантии по государственному содействию системной организации нормирования труда. При этом на первый план, на наш взгляд, вышла задача адекватного правового обеспечения нормирования труда, что мы и постарались показать в данной публикации.

---

[44] Под справедливым вознаграждением Европейская социальная хартия понимает такое вознаграждение трудящихся, которое достаточно для поддержания нормального уровня жизни их самих и их семей (п. 4 ч. 1). См.: Социальные права человека. Указан. сочинен. С. 114.

[45] См.: Преамбулу Конвенции МОТ № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (1978 г.) (ратифицирована Российской Федерацией 2 июля 1998 г.).

# КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

*В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шебенкова*

Недоучет нормировщиками роли человеческого фактора в теории и практике нормотворческой деятельности, в том числе в нормировании труда, приводит к негативным последствиям. Очень часто рабочие воспринимают нормы труда как нечто, стесняющее их действия. Они могут выражать протест против норм, демонстрировать враждебность к организации или руководителю или даже прямо не повиноваться. Существуют десятки способов невидимого, но достаточно эффективного давления на администрацию. Практически любые группы работников всегда имеют в своем арсенале набор методов контроля над ситуацией и возможность хотя бы в некоторых отношениях поступить по-своему. Подобные методы пассивного сопротивления применялись долгими столетиями и показали свою действенность во всех сообществах.

К числу распространенных индивидуальных акций такого рода относятся: абсентеизм; периодические отлучки с рабочего места; использование части рабочего дня для работы «на сторону», причем порой с применением материалов и оборудования предприятия; мелкое воровство; сознательно допускаемая халатность; небрежное отношение к оборудованию при внешнем использовании норм и правил; мелкий обман руководства; забывчивость, выражающаяся в сокрытии важной информации; разыгрывание непонимания простых задач или искажение правил; невыполнение приказов при мнимой лояльности; отказ обучать принятых на работу новичков; торможение нововведений и т.п.

С учетом того, что каждое предприятие имеет свою формальную и неформальную структуру, пассивное сопротивление может быть не только индивидуальным, но и коллективным. Хрестоматийный в этом отношении пример – так называемый рестрикционизм, выступающий как неявная форма сопротивления. Она состоит в коллективном ограничении выработки при формальном соблюдении всех правил осуществления трудовых операций. Достигается это понижением интенсивности труда до уровня наименее производительных рабочих, уклонением от работы через затягивание перерывов и создание «вынужденных простоев».

Рестрикционизм предполагает достаточно сложные системы коллективного действия, требующие подчас весьма высокой организованности и выходящие за рамки простого лодырничества или круговой поруки. Здесь вырабатываются основы групповой солидарности, нормальный, приемлемый для большинства уровень выработки, испытываются формы группового давления на тех, кто вырывается вперед или легко поддается увещеваниям администрации. Новичков вводят в курс дела, лучших подвергают коллективной обработке. Последних, как правило, не любят, считают выскочками. Они рискуют оказаться в моральной изоляции от коллег и вынуждены опираться на поддержку администрации, а это еще более отделяет их от основной массы работающих. Групповое давление действует в защиту рабочих, которые трудятся менее интенсивно, предотвращает угрозу повышения норм выработки или снижения расценок, заставляет руководителей смириться с неформальными нормами. Сказанное касается и работников умственного труда. У них свои методы сдерживания темпов выполнения работы, выражающиеся как проявления бюрократизма: формализм, волокита, перекладывание ответственности. Игнорирование таких основных и элементарных понятий о поведении сводит на нет всяческие усилия специалистов по нормированию труда.

Одна из самых главных трудностей в достижении активного сотрудничества между нормировщиками и работниками – страх быть уволенными в результате увеличения производительности труда. Рабочие опасаются, что они, участвуя в программах повышения производительности, могут сами себя уволить с работы. Эта боязнь наиболее сильна на высоком уровне безработицы. Необходимо помнить, например, о том, что решение об устранении лишней или неэффективной операции, которое приводит к сокращению работников, может быть воспринято как посягательство на их основную потребность – социальную безопасность. Определение норм выработки рабочего или группы рабочих без какой-либо предварительной консультации, беседы с ними может также породить недовольство и сопротивление этому. В данном случае нормы будут мешать достижению целей независимо от того, обоснованы они или нет.

Даже квалифицированные работники теряют чувство уверенности, когда понимают, что их давно применяемые методы работы являются нерациональными по затраченным усилиям и времени по сравнению с методами молодых работников, прошедших подготовку по программе повышения производительности. Людям не нравится чувствовать, что они терпят неудачу, особенно в глазах своих руководителей.

Рассматривая вопрос о влиянии человеческого фактора на функционирование системы нормирования труда, необходимо отметить отношение управленческих кадров к данной деятельности. Управленцы довольно неоднозначно могут воспринимать комплексные исследования в области нормирования труда. Такая позиция связана с тем, что, как очень часто показывают результаты исследований, различного рода потери и неэффективное использование ресурсов связа-

ны с плохим планированием и организацией, недостаточным контролем или недостатками в системе обучения кадров. Так как эти вопросы, собственно, и должны решаться руководителями верхнего и среднего уровней управления, то нормирование труда напрямую говорит о недостатках в их работе.

В свою очередь руководители нижнего уровня управления часто рассматривают работу нормировщиков как деятельность, направленную на понижение их статуса, уменьшение их значимости и влияния. Повышение эффективности выполнения технологической операции, за которую длительное время отвечал соответствующий руководитель, создает у него чувство падения престижа в глазах вышестоящих руководителей и рабочих.

Если ранее вопросы составления графиков смен, планирования работ, разработки новых методов выполнения работ, расчета сдельных расценок решались руководителем, то передача данных функций другому человеку, в частности нормировщику, воспринимается им как посягательство на собственные интересы.

Исследования в области нормирования труда действуют подобно ножу хирурга, вскрывая как хорошие, так и плохие стороны деятельности предприятия. В связи с этим данным инструментом необходимо пользоваться умело и осторожно, проявляя должный такт в обращении с людьми, учитывая особенности и интересы каждого из них. В противном случае можно ожидать возникновения враждебного отношения как со стороны аппарата управления, так и со стороны рабочих, которое в конечном итоге сделает невозможным выполнение нормированием труда своей функции.

Анализ ситуаций, при которых нормы приносят больше вреда, чем пользы, показывает, что настоящим источником проблем являются не нормы, их величина, качество, процедура обоснования, хотя и данные аспекты необходимо учитывать, а, скорее всего, конфликт возникает из-за способа, каким руководство аргументирует целесообразность норм рабочим. Норма-команда, норма-приказ, где преобладает ее императивная часть, делающая упор на долженствование, категорическое соблюдение ее требований без уяснения ее содержательной и смысловой части, вызывает чувство протеста и внутреннего отторжения со стороны адресата.

Существуют довольно простые принципы, соблюдение которых является весьма эффективным способом решения проблем нормирования труда с учетом социальных и психологических аспектов. Так, предприятие получает значительный эффект в том случае, когда каждый сотрудник становится участником программы повышения производительности труда, носителем идеи о комплексном применении системы нормирования труда и проявляет нетерпимость к потерям любого рода: сырья, рабочего времени, человеческих способностей. Одновременно с этим любой работник должен понимать сущность и смысл каждого действия и вовлекаться в их осуществление. Но как эту задачу решить?

Любое решение администрации о повышении эффективности использования труда должно сочетаться с анализом использования всех ресурсов предприятия. В противном случае можно ожидать негативной реакции со стороны рабочих на предпринимаемые попытки увеличения их производительности труда, если они видят явную неэффективность управленческих действий в целом и лично материально и морально не заинтересованы в таких попытках.

При проведении исследований трудовых процессов необходимо до каждого конкретного исполнителя донести идею о том, что объектом такого исследования является не сам работник, а непосредственная операция, которую он выполняет.

Успех функционирования системы нормирования труда на предприятии в значительной степени будет определяться усилением направленности исследований в сторону решения проблем повышения удовлетворенности трудом путем увеличения его содержательности, минимизации утомляемости, а не только увеличения производительности. Кроме этого, сама методика исследований предполагает честное и открытое отношение к рабочему. Попытка скрыть цель исследования порождает подозрительное отношение и негативную реакцию, в то время как открытость и честность, предоставление информации о том, что и зачем делается, о результатах работы создают нормальную деловую обстановку.

Одновременно необходимо каждого работника или их представителей в полном объеме информировать о цели и объекте, об основных принципах проведения исследований. Это можно сделать при помощи вводной подготовки, курса лекций, инструктажных занятий и т.д. Очень хороший результат может быть достигнут в случае привлечения непосредственных исполнителей в качестве консультантов. Работник гораздо лучше знает свою работу, учитывает мельчайшие детали и особенности, которые не всегда доступны для нормировщика. Помимо повышения качества результатов исследований, в данном случае улучшаются отношения с работниками посредством удовлетворения их потребности в признании.

Успешная реализация любых мероприятий в области нормирования труда решающим образом зависит от понимания и поддержки руководителей всех уровней, прежде всего высшего. Если директор предприятия не понимает, что именно пытается сделать нормировщик, и не оказывает ему необходимой поддержки, то ее можно и не ожидать от руководителей более низких уровней.

Если руководители всех уровней способны создать удовлетворительную производственную атмосферу и формировать определенную рабочую культуру, которая бы приветствовала и поощряла повышение производительности труда, то система нормирования труда может быть совместно принята руководителями и работниками как эффективный инструмент достижения данной цели.

Снижению противоречий в механизме взаимодействия человека и нормы в значительной степени может способствовать система производственного обучения. Организация обучения и подготовки различных категорий работников по вопросам, касающимся организации и нормирования труда, имеет своей целью пропаганду и разъяснение основных идей, принципов, роли и значения данной деятельности в достижении экономических и социальных целей предприятия. Программы обучения могут носить различный характер, но в первую очередь охватывать непосредственных исполнителей, специалистов и руководителей нижнего уровня управления. Специалистам и руководителям следует давать более продолжительную и углубленную подготовку, знакомить их с остальными методами проведения исследований, обучать использованию результатов исследования в их повседневной работе. Данная категория работников оказывает самое непосредственное влияние на успех функционирования системы нормирования труда в силу своего положения в структуре персонала предприятия. Их помощь и поддержка имеют жизненно важное значение. Участие руководителей среднего и высшего уровней будет иметь, скорее, административное и психологическое значение как признание важности данного мероприятия и как фактор поддерж-

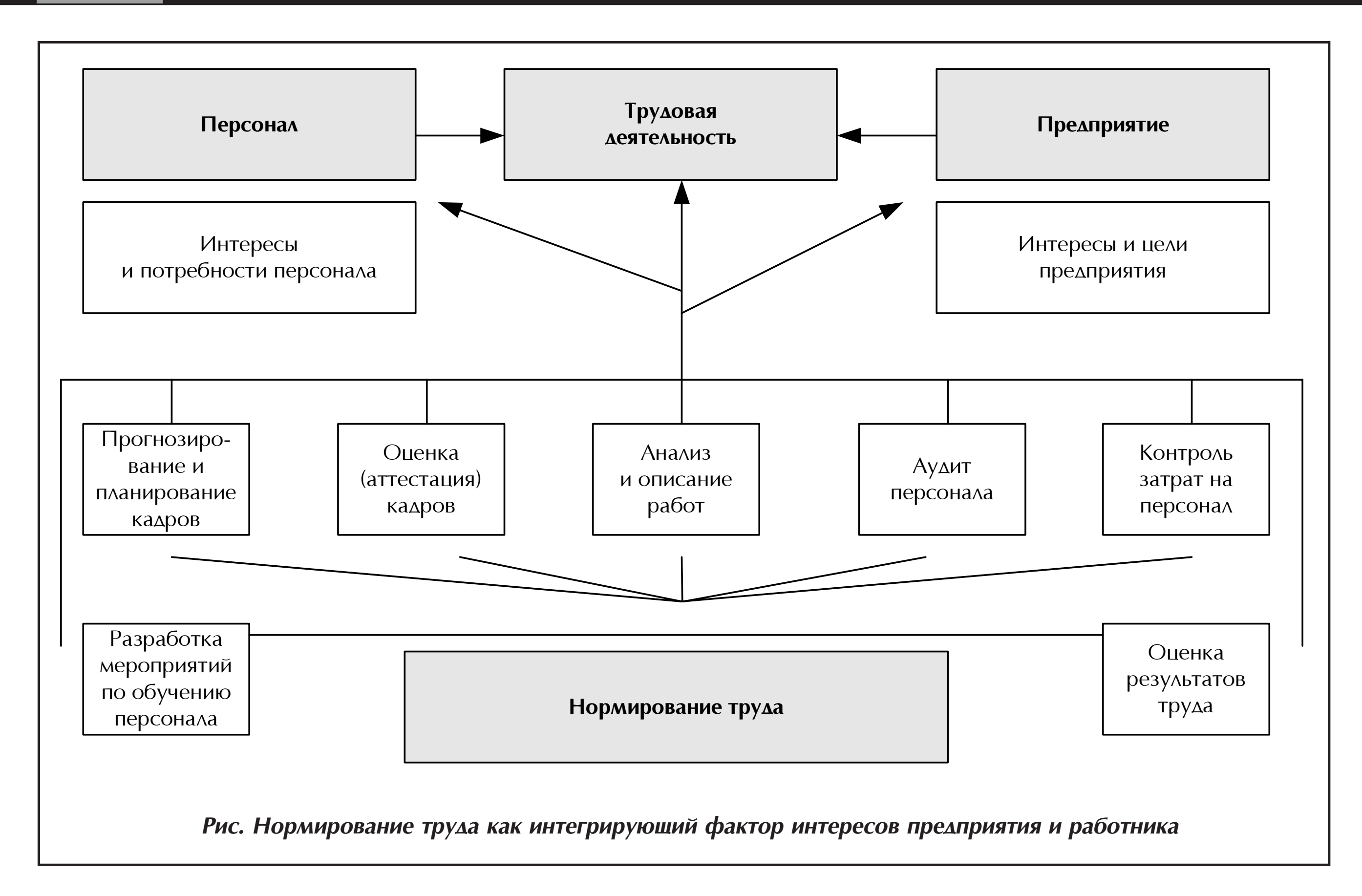



***Рис. Нормирование труда как интегрирующий фактор интересов предприятия и работника***

ки. В случае передачи рабочим функций нормирования своего труда программы обучения должны носить более углубленный характер.

Подводя итог сказанному, следует подчеркнуть специфическую роль нормирования труда, проявляющуюся в условиях правильно организованной производственной деятельности, – это способность нормирования выступать в качестве фактора объединения интересов работодателя, предприятия и работника.

Необходимо отметить, что деятельность в области нормирования труда не направлена только на фиксацию фактических затрат времени выполнения трудовых операций или установление норм труда в фактических организационно-технических условиях, но приводит к необходимости тех или иных изменений или нововведений в производственном процессе. Это происходит вследствие того, что те или иные недостатки, связанные с недостаточно эффективным методом выполнения работы, плохой организацией труда на рабочем месте, недоиспользованием оборудования, нарушениями технологического процесса, некачественным проектированием продукта, потерями сырья, необходимо устранить. Эффективно действующая система нормирования труда обеспечивает не только расчет норм продолжительности выполнения работы, но и показывает направления, где необходимы инновационные изменения, численность работников, участвующих в них.

Одной из причин негативного отношения к норме труда является как раз инновационная направленность ее внедрения. В тех организациях, где не уделяется достаточного внимания формированию благоприятного климата, стимулирующих воздействий на инновационную деятельность, не осуществляется соответствующая подготовка персонала, где часть коллектива стоит на позициях блокирования или торможения нововведений, система нормирования труда рассматривается как инструмент ущемления прав и интересов работников. Отсюда представляется целесообразным проведение целенаправленной инновационной политики, создание гибких организационных структур, применение комплексных мотивационных систем. Формирование такой корпоративной культуры одновременно будет обусловливать создание условий для адекватной системы нормирования труда, привлечения персонала к участию в работах по анализу трудовых процессов.

Наиболее существенных изменений в отношении работников к деятельности в области нормирования труда можно достигнуть благодаря привлечению их к самому процессу нормирования. Так, весьма результативным шагом будет включение одного или нескольких работников в структуру службы нормирования с целью образования совместно с руководителем нижнего звена единой команды, следящей за надлежащим выполнением работ и их результатами. Использование знаний и опыта непосредственных исполнителей повысит действенность службы нормирования, улучшит доверие со стороны работников и в итоге отразится на конечных результатах деятельности предприятия.

Другой путь привлечения работников к участию в процессе нормирования – это передача функций по исследованию трудовых процессов и разработке норм непосредственно самим исполнителям с одновременной разработкой системы материального и морального стимулирования за работу подобного рода.

Таким образом, успешное решение вопросов кадрового обеспечения нормирования труда в значительной степени повлияет на повышение уровня значимости его применения. Несмотря на то, что нормирование труда охватывает широкий спектр направлений управленческой деятельности на предприятии, его возможности могут быть значительно

расширены в отношении ряда функциональных и технологических аспектов управления персоналом. К ним можно отнести: осуществление прогнозирования, перспективного и текущего планирования потребности в кадрах; организацию планомерной оценки (аттестации и пр.) кадров; разработку мероприятий по повышению квалификации кадров и их переподготовке; выработку правил оценки результатов труда; контроль затрат на персонал и др. Умелое использование методов, методик, показателей нормирования труда в области управления персоналом повысит эффективность производственной деятельности, будет способствовать снижению уровня расходов на персонал, улучшит социальный климат в коллективе.

В условиях, когда предприятие самостоятельно решает целый ряд вопросов, необходимых для осуществления управленческой деятельности, в том числе в сфере управления персоналом, основной упор делается на изыскание внутренних резервов. Так, в условиях самостоятельности решения вопросов описания, оценки, анализа работ методы исследований и анализа трудовых процессов могут оказать существенную помощь.

Процедура проведения работ подобного рода заключается в расчленении трудовых процессов на отдельные элементы, решаемые задачи, логические ступени их выполнения, круг обязанностей. При этом изучаются приемы и методы труда, материалы, инструменты и оборудование, с помощью которых выполняется работа.

Разработка методов анализа и улучшения работы впервые была осуществлена на основе концепции научного управления, основоположником которой является Ф. Тейлор. Несмотря на то, что тейлоровский механистический подход к анализу работы получил широкое распространение в промышленности, позже многие производственники отвергли правило, когда один работник почти всегда обречен делать одну узкоспециализированную работу. Все большее признание, особенно в высокотехнологичных отраслях, получают умение и готовность работника выполнять широкий круг задач. В этой связи изменяется подход к оценке параметров содержания работы, которые теперь ориентируются в сторону оценки степени самостоятельности, сложности и разнообразия, ответственности, новизны, необходимости принятия управленческого решения. Создается впечатление, что методы изучения движений и времени, или нормирования труда, теряют свое значение в качестве инструмента решения задач, связанных с анализом и описанием работ. Однако с этим нельзя согласиться.

В данном случае инструментарий нормирования труда может быть использован не только в качестве наблюдения и фиксации имеющих место фактов и событий, но и как средство выявления различного рода потерь, излишних функций, ненужных элементов работы, касающихся не только рабочих производственных предприятий, но и различного рода служащих, управленческих кадров производственной и непроизводственной сферы. Причем потери и неэффективное использование ресурсов могут быть вскрыты не только по отношению к рабочей силе, на уровне приемов и методов труда, но и в отношении использования оборудования, инструмента, сырья и материалов.

Кроме того, на практике происходит постоянный процесс устаревания структуры работ под воздействием ряда причин. Именно в этом случае нормирование труда посредством сопоставления с нормативными показателями может определить необходимость в изменении содержания работ под влиянием новой техники и технологии, применения новых видов сырья и источников энергии, улучшения организации труда.

Одной из важнейших функций управления персоналом является организация процессов обучения и переподготовки кадров. С другой стороны, деятельность в области нормирования труда направлена на разработку и внедрение новых и усовершенствованных методов работы, улучшение состава и последовательности выполняемых функций. В этой связи результаты работы в области нормирования труда становятся одним из факторов определения направлений подготовки работников в целях получения ими необходимых знаний и навыков для выполнения новых работ.

При построении системы управления персоналом, кроме применяемых методов обследования или сбора данных, относящихся к сфере нормирования труда (хронометраж, фотохронометраж, фотография рабочего дня, самофотография, моментные наблюдения), следует применять также функциональный анализ работ или функционально-трудовой анализ. Главное направление проведения такого анализа заключается в выявлении и устранении трудовых и функциональных излишеств и несоответствий, установлении состава необходимых трудовых действий или функций и проведении трудового анализа по каждой из них в целях выявления и устранения потерь и лишних затрат рабочего времени. По своей сути трудовой анализ представляет собой совокупность методов и средств изучения и измерения трудовой деятельности человека во всех ее областях в целях систематического выявления всего комплекса факторов, влияющих на улучшение результатов и экономию затрат. Другими словами, в привычном понимании – это одна из трактовок понятия нормирования труда. Использование данного подхода позволит получить более достоверные данные о том объекте, где планируется построение системы управления персоналом.

Способность нормы труда выполнять оценочную и контрольную функции обусловливает использование нормирования труда в работе по проведению социального аудита или аудита персонала. Выполняя в системе организации интегрирующую роль, управление персоналом осуществляет аудит персонала, направленный на диагностику управления организации в целом, линейного управления различных уровней, функциональных аспектов собственной деятельности. Цель подобного аудита – экспертиза работы органов управления предприятием в области повышения эффективности трудовой деятельности, снижение текучести и абсентеизма, повышение удовлетворенности трудом у работников.

Следует отметить, что на основе нормирования труда проводятся исследования и анализ конкретных производственных процессов, протекающих на предприятии. Сюда относится анализ содержания работ на конкретном рабочем месте, движений и действий работников на рабочем месте, методов выполнения работы, транспортных потоков.

# СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ: ОПЫТ ЕВРОПЫ

*Л.М. Долинская, социолог*

- ☑ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
- ☑ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ
- ☑ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ
- ☑ СТРАХОВАНИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ
- ☑ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Совершенствование отечественного законодательства о социальном страховании требует пристального внимания к опыту Европы, где история социального страхования насчитывает более 100 лет.

## СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Социальное страхование в настоящее время является основным экономическим инструментом реализации социальной политики, элементом системы социальной защиты во всех странах Европы.

Расширение социальной политики в странах Европы после второй мировой войны, ориентация на построение «государства благосостояния» привело к созданию единой системы социальной защиты на базе интеграции социального страхования и социального обеспечения. Термин «социальная защита» (social security) впервые использован в США, где в 1935 г. принята государственная социальная программа помощи Ф.Д. Рузвельта. Затем этот термин был заимствован Международной организацией труда и стал основой всех ее конвенций и рекомендаций по вопросам социальной политики. Система социальной защиты стала универсальным механизмом защиты всех групп населения за счет гарантии обеспечения государством минимальных стандартов социальной помощи.

Впервые концепция социальной защиты предложена английским ученым и государственным деятелем У. Бевериджем в 1942 г. Она строилась на трех принципах:

1. Система социальной защиты должна рассматриваться как одна из частей общей политики социального прогресса. Целью новой политики государства должна стать ликвидация основных проблем в обществе: нужда, болезни, невежество, нищета, вынужденная праздность.

2. Система социальной защиты должна строиться за счет кооперации между государством и индивидом, при которой государство обеспечивает лишь минимальные гарантии. Предусматривалось сочетание социального страхования и социального обеспечения. Социальное страхование формировалось на основе взносов застрахованных, социальное обеспечение – за счет налоговых отчислений.

3. Основой системы социальной защиты выступает социальное страхование. Понятие «социальное страхование» в проекте У. Бевериджа предполагало его обязательность для всех, а также объединение и уравнивание всех социальных рисков. Система строилась на принципах единообразия, универсальности и всеобщности. Государство должно обеспечивать равные возможности воспитания детей за счет детских пособий, всеобщее медицинское обслуживание и регулирование рынка труда.

Пенсии и пособия выплачивались за счет взносов застрахованных, предпринимателей и государства. Размер выплат большинства пособий был одинаковым вне зависимости от величины предыдущего заработка. Согласно условиям страхования взнос был единым и распространялся на все страховые случаи. Одновременно предусматривался принцип равенства пенсий и пособий и независимость их величины от предыдущего заработка. Таким образом, провозглашался принцип «равные пособия за равные взносы». Такой принцип в социальной политике рассматривался как прогрессивный, обращенный к человеку.

В 1952 г. МОТ опубликовала Конвенцию № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», в которой обосновала концепцию социальной защиты, которая представляет собой всеобщую базовую социальную поддержку всех граждан независимо от взносов или продолжительности их трудового стажа, хотя эти факторы продолжают играть заметную роль при определении величины отдельных пособий. Основные положения этой Конвенции существуют по настоящее время. В ней выделено 9 направлений:

- медицинское обслуживание;
- пособия по болезни;
- пособия по безработице;
- пенсии по старости;
- пенсии по производственному травматизму;
- пособия в связи с рождением ребенка;
- семейные пособия;
- пособия по инвалидности;
- пособия по случаю потери кормильца.

Первоначально интеграция социального страхования и социального обеспечения носила чисто организационный характер. Право на получение пособий, возмещающих трудовой доход, приобретали лишь те граждане, которые имели в течение определенного периода трудовой деятельности доход и выплачивали взносы в страховые фонды. Правом на социальное обеспечение обладали лишь некоторые слои населения (старики, инвалиды, дети). Получение пособия было обязательно связано с проверкой нуждаемости. Позитивные демократические изменения в европейском обществе, экономический рост привели к усилению процессов гуманизации и возрастанию роли общечеловеческих ценностей в обществе. Политиками стали предлагаться универсальные методы социальной поддержки всех граждан независимо от их индивидуальных доходов.

Так, постепенно, по мере развития «государства благосостояния» и расширения его функций грань между социальным страхованием и социальным обеспечением стала размываться, и помощь стала оказываться всем нуждающимся. Таким образом, создание систем социального страхования, их последующее развитие и превращение в системы социального обеспечения, а затем возникновение практически универсальной системы социальной защиты является одной из характеристик социального развития XX века. Этот процесс стал возможен благодаря бурному экономическому развитию, укреплению демократических основ общества, основанных на принципах солидарности, и развитию эффективных государственных институтов.

Можно выделить следующие фундаментальные принципы системы социальной защиты:

***1) Принцип социального страхования.***

Финансирование предоставляемой помощи осуществляется за счет взносов членов страхового объединения, которые при наступлении страхового случая получают социальные услуги, объем которых ориентируется на размер индивидуальных взносов (принцип эквивалентности) и с учетом того, что помощь получают все лица, вне зависимости от суммы выплаченных сумм, так как (условно) здоровые люди платят за больных, молодые поколения за пожилое (принцип солидарности перераспределения).

***2) Принцип социального обеспечения.***

Социальная помощь оказывается независимо от сделанных ранее взносов, предоставляется по другим основаниям (например, обеспечение жертв войны) и финансируется за счет налоговых поступлений в бюджет.

***3) Принцип попечительства.***

Социальная помощь предоставляется нуждающемуся в необходимом объеме в случае, если у него нет возможности самостоятельно выйти из затруднительного положения, так как финансирование происходит за счет средств бюджета (после проверки имущественного и финансового положения получателя социальной помощи), и государство не заинтересовано в поощрении иждивенческих настроений. Этот принцип особенно развит в Германии.

Германия является самым ярким примером страны с развитой системой социальной защиты. Для нее характерны:

- дифференцированная система социальной защиты, характеризующаяся широкой сетью социальных учреждений и систем социального страхования; существование альтернативной обязательному страхованию системы частного страхования, предоставляющего возможность большего выбора между услугами, предлагаемыми в рамках той или другой системы социального обеспечения;
- разветвленная сеть специализированных систем социальной защиты, предназначенная для лиц определенных профессиональных групп (например, для лиц творческих профессий, для занятых в сельском хозяйстве);
- принцип субсидиарности, заключающийся в приоритете личной ответственности и самостоятельности каждого субъекта в принятии им решений, в отличие от системы государственного патернализма;
- принцип солидарности, заключающийся в том, что социальная защита индивидуума от возможности рисков обеспечивается за счет объединения застрахованных, отчисляемые в страховой фонд средства которых в нужное время в необходимом объеме могут направляться на нужды каждого застрахованного;
- дифференцированная система финансирования социальной защиты, предусматривающая возможность аккумулирования средств или из страховых взносов, в равной мере выплачиваемых работодателями и наемными работниками, или из налоговых поступлений (в качестве дополнительного источника), или исключительно за счет собственных средств страхуемого (частичное страхование).
- система мер социальной помощи, ориентированная на тех, кто не имеет источников к существованию и находится в затруднительном положении, нуждаясь в материальной помощи;
- приоритет самоуправления как основополагающего и наиболее приемлемого в условиях социальной рыночной экономики принципа организации социальных учреждений в отличие от государственной регламентации; независимость органов самоуправления в системе социального обеспечения от государства, не исключающая, однако, государственного контроля за их деятельностью;
- самоуправление и совместная деятельность учреждений медицинского страхования (больничных касс) и объединений медицинских работников, осуществляемая посредством договоров, заключаемых между различными сторонами страхового отношения;
- самоуправление медицинских работников, объединенных в профессиональные корпорации (врачебные палаты, объединения врачей больничных касс);
- предоставление товаров и оказание услуг для застрахованных через больничные кассы или возмещение затрат, связанных с предоставленными услугами;
- разветвленная система пенсионного страхования, характеризующаяся различными направлениями социального обеспечения по старости (обязательное пенсионное страхование, частное пенсионное страхование, страхование от предприятия);
- система обязательного страхования от несчастных случаев;
- дифференцированная система страхования по безработице.

Как видно из приведенного перечня, 8 из 13 существенных признаков прямо

или косвенно связаны с социальным страхованием.

## СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Институционально социальное страхование представляет собой систему распределения социальных рисков путем создания из взносов работников и работодателей специальных страховых фондов, средства которых используются для выплаты пособий и пенсий, оплаты различных социальных услуг участниками данных фондов. Правом получать выплаты по социальному страхованию могут пользоваться лица, вносившие страховые взносы в соответствующие фонды. Как правило, размер взносов и выплат пропорционален заработку лица. Социальное страхование является обязательным, вводится государством, но может сопровождаться и добровольным страхованием по отдельным направлениям. Фонды социального страхования могут организовываться и управляться как государством, так и другими субъектами: профессиональными союзами или ассоциациями, социальными финансово-кредитными организациями, страховыми кассами.

Экономическая основа социального страхования строится на двух принципах:

***1) финансовая эквивалентность обязательств страховщика и страхователя;***
***2) солидарность застрахованных.***

Первый принцип регулирует взаимные финансовые обязательства участников страхового отношения. Согласно принципу финансовой эквивалентности обязательств чистая цена страхования (так называемая нетто-премия), то есть цена без учета расходов на ведение дела и прибылей страховой организации, должна быть равной теоретической себестоимости страхования. Под себестоимостью страхования понимается современная стоимость ожидаемых будущих страховых выплат с учетом их вероятности. Иными словами, обе стороны страхового контракта должны иметь равные финансовые обязательства друг перед другом. В силу этого раньше такой принцип называли «условием безобидности». О втором принципе было сказано выше.

Система социального страхования, сложившаяся во всех экономически развитых странах мира, включает следующие элементы:

- финансирование социальной помощи за счет формирования страховых фондов из взносов работников и работодателей с привлечением государственных субсидий;
- осуществление социальных выплат в соответствии со страховым стажем и величиной предыдущего заработка работника по единым, законодательно установленным правилам;
- специализация отраслей социального страхования в зависимости от природы социальных рисков на социальное страхование по болезни, пенсионное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве, страхование по безработице;
- государственное регулирование и контроль функционирования социального страхования (от законодательного и нормативного регулирования до прямого государственного управления).

Функциональное разделение социального страхования отражает структуру рисков как совокупность определенных идентичных типов событий, угрожающих воспроизводству человека. В зависимости от конкретной формы проявления угрозы риски можно объединить в определенные группы. Эти группы рисков и являются основанием для разделения социального страхования на определенные отрасли.

Функциональное разделение социального страхования на отрасли отличается мобильностью. В разных странах и в разные периоды времени некоторые отрасли распадались на частные отрасли и, наоборот, объединялись. В целом можно разделить социальное страхование на 4 крупные отрасли: пенсионное, медицинское, от безработицы, от несчастных случаев. В ФРГ специально выделяют также страхование по инвалидности.

Пенсионное страхование в ЕС распространяется на рабочих и служащих с особым выделением пенсионного обеспечения чиновников. Ему соответствуют пенсии по старости, пенсии при наступлении профессиональной непригодности или неспособности иметь трудовой доход, пенсии родственникам умершего.

Обязательное медицинское страхование в ЕС распространяется на всех наемных работников, студентов, пенсионеров, безработных. Ему соответствуют такие виды пособий и услуг, как частичная оплата расходов на лечение, медицинские препараты, протезы и т.п., выплата средств по больничному листу.

Обязательное страхование по безработице в ЕС распространяется на всех наемных работников. Ему соответствуют такие виды пособий и услуг, как пособие по безработице, пособие при неполной занятости, оплата взносов медицинского и пенсионного страхования.

Обязательное страхование от несчастных случаев в ЕС распространяется на всех наемных работников, надомников, детей в детских садах и аналогичных детских воспитательных заведениях, школьников, студентов, безработных. Ему соответствуют такие виды пособий и услуг, как оплата расходов на восстановление трудоспособности (лечение за пределами обязательного медицинского страхования), пенсии (полные или частичные) в случае снижения трудоспособности, пенсии родственникам умершего (кормильца), пособие на похороны.

Кроме того, выделяют социальную помощь лицам, которые не в состоянии обеспечить свое существование с помощью собственных трудовых доходов, имущества и т.п. и не претендуют на другие социальные услуги, а также социальную помощь лицам, которые не в состоянии обеспечить свое существование в особых жизненных ситуациях. Им оказывается помощь на поддержание жизни (текущие денежные пособия, пособия на крупные покупки и пр.) и помощь в особых жизненных ситуациях (содержание в домах престарелых, инвалидов и т.д.).

Особое место в системе социального страхования занимают пособия семьям, имеющим детей. Они включают в качестве основных форм пособие в связи с рождением ребенка и ежемесячное пособие на ребенка.

Все отрасли социального страхования охватываются подсистемами обязательного и частного страхования, сочетают методы государственного регулирования и самоуправления. Государство создает правовую основу отношений между страхователем и страхуемым лицом, осуществляет правовой надзор за деятельностью органов социальной защиты, имеет право осуществлять проверку коммерческой и финансовой деятельности страховых организаций, в какой-то мере выступает гарантом финансирования социального страхования.

Так, в Германии финансирование системы социального (некоммерческого) страхования производится из взносов застрахованных лиц наемного труда и работодателей, за счет общих налоговых поступлений в государственный бюджет. Исключение составляет обязательное страхование от несчастных случаев, финансирование которого осуществляется за счет взносов работодателей. В случаях финансовых затруднений, возникающих у органов социально-

го страхования, гарантом выполнения социальных обязательств выступает государство, которое перераспределяет часть средств на покрытие расходов в виде государственных дотаций.

Единство отраслей социального страхования нашло свое отражение в Социальном кодексе ФРГ (Sozialgesetzbuch). Он состоит из: Общей части, общих предписаний по социальному страхованию, а также разделов об управлении социальным страхованием, сотрудничестве учреждений социального страхования между собой и их отношениях с третьими лицами, законодательном пенсионном страховании, о социальном страховании в случае болезни. Несмотря на отдельные недостатки этот кодекс достиг своей цели – консолидации на основе единых принципов в одном фундаментальном законе действующих норм института социального страхования и некоторых других тесно примыкающих к нему институтов, создания единого, доступного для понимания социального права[1].

## ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Родиной пенсионного страхования считается Германия: оно появилось в стране в 1889 г. В Дании – в 1891 г., в Бельгии – в 1900 г., в Австрии – в 1907 г. и т.д.[2].

Системы пенсионного страхования в странах ЕС отличаются большим разнообразием (по принципам и организационным основам, охвату участников – для всего населения или отдельных категорий занятых, методам финансирования, по степени учета инфляции, возрастным параметрам, уровню взносов и выплат пенсий, методам налогообложения и др.).

В большинстве развитых стран пенсионное страхование осуществляют три вида организаций (так называемая «трехуровневая» система):

– государство;

– негосударственные или частные (производственные, корпоративные) пенсионные фонды;

– страховые институты.

Государственная система распространяется на все население страны или некоторые его категории (общая система социального обеспечения, пенсионная система для государственных служащих и т.п.).

Негосударственные пенсионные фонды (НПФ) – некоммерческие организации, предназначенные для пенсионного обеспечения ограниченного круга участников, объединенных в рамках отдельных профсоюзов, крупных предприятий или компаний.

Страховые организации осуществляют индивидуальное или групповое страхование пенсий как один из видов личного страхования.

Основаниями для получения пенсии служат следующие факторы:

1. Достижение пенсионного возраста.

2. Определенное время, в течение которого производились выплаты страховых взносов, то есть правом на выплаты по пенсионному страхованию застрахованное лицо может воспользоваться по истечении определенного минимального времени страхования.

3. Особые предпосылки, связанные с утратой профессиональной трудоспособности и другими обстоятельствами.

Пенсионный возраст колеблется в среднем от 60 (Франция) до 67 лет (Дания). Он может совпадать у мужчин и женщин (Бельгия, Великобритания, Дания, Франция, Швеция) или быть различным – меньше у женщин в среднем на 5 лет (Греция, Италия).

То же самое относится к трудовому стажу. Он сильно колеблется по странам: от 11 -35 лет в Греции до 40 лет в Дании, Италии. Бельгия является ярким примером страны, где трудовой стаж для мужчин выше, чем для женщин: 45 и 40 лет соответственно[3].

В рамках пенсионного страхования предусмотрены следующие пособия:

1. Возмещение потерянного заработка в связи с инвалидностью путем выплаты:

а) пенсий по профессиональной нетрудоспособности, которые предоставляются вследствие болезни или других обстоятельств, приведших к ухудшению или утрате здоровья больше чем наполовину;

б) пенсий по нетрудоспособности, предоставляемых застрахованным гражданам, которые вследствие болезни или потери здоровья не способны к профессиональной деятельности на длительное время.

2. Пенсии по старости по достижении человеком определенного возраста.

3. Пенсии по потере кормильца.

Таким образом, обязательное пенсионное страхование распространяется не только на лиц, имеющих в течение жизни трудовые доходы, но и на группы людей, в силу определенных причин не имеющих полноценных трудовых отношений в обществе, которые не могут выплачивать страховые взносы, но тем не менее являются участниками системы пенсионного страхования за счет действующего в этой системе принципа солидарного перераспределения.

Существуют два основных метода финансирования пенсионных систем:

– покрытие текущих расходов на выплату пенсий из текущих же поступлений; за рубежом этот метод обычно называют «плати на ходу» (pay-as-go system);

– создание специального фонда (резерва), обеспечивающего все пенсионные выплаты в настоящем и будущем.

Данные по источникам финансирования в некоторых странах ЕС приведены в табл. 1[4].

Первый метод используется в большинстве стран мира. То есть государственные пенсионные системы основаны на методе покрытия текущих поступлений. Так, по данным МОТ, из 58 стран мира, охваченных обследованием, этот метод использовали пенсионные системы в 44 странах.

При этом методе предусмотрен только один источник поступлений – взносы, которые целиком идут на выплату пенсий. Соответствующая организация аккумулирует средства и распределяет их для текущих выплат пенсий. Создание резервного фонда (капитала) и получение дохода от его инвестирования не предполагается. В отдельных случаях возможно образование небольшого резерва, который предназначен для покрытия дефицита в неблагоприятные годы.

Пенсионные системы, применяющие текущее покрытие расходов, относятся к группе нефондируемых. Финансовое обеспечение пенсий в таких системах весьма неопределенно и целиком зависит от того, удастся ли аккумулировать средства в необходимом в данный момент объеме. Вместе с тем эти системы отличает относительная простота управления, связанная с тем, что здесь нет необходимости в систематической рабо-

---

[1] См.: Bulletin des Presse – und Informationsamtes der Bundesregierung. – Bonn, 1969. – S. 1126; Sozialer Fortschritt. – 1975/11. – S. 246 - 247; Recht der Arbeit. – 1973. - № 4. – S. 209; Neue juristische Wochenschrift. – 1976. - № 5. – S. 161 - 165.

[2] См.: Schmidt M. Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. – Opladen, 1998. – S. 180. – Tabelles 5.

[3] По: Social Protection in the Member States of the European Union. Situation on 1 July 1998 and evolution. ISG – Institut fur Sozialfor schung und Gesellschaftspolitik GmbH. – Luxembourg: Office Publication of the European Communities, 1999.

[4] По: Social protektion in the Member States of the European Union.

*Таблица 1*

***Источники финансирования фондов пенсионного страхования в некоторых странах ЕС***

| Страна | Отчисления работника, % от зарплаты | Отчисления работодателя, % от зарплаты | Участие государства |
|---|---|---|---|
| Бельгия | 7,5 | 8,86 | Субвенции, 20% от годовых издержек |
| Великобритания | 5 - 9 | 5 - 10,45 | Субвенции |
| Греция | 4,75 | 9,5 | Покрытие издержек за неработающих |
| Испания | 4,8 | 24 | Субвенции |
| Италия | 7,15 | 17,06 | Субвенции |
| ФРГ | 9,35 | 9,35 | Субвенции |
| Франция | 6,6 | 8,2 | - |

те с крупными инвестициями. Пенсионные взносы в рассматриваемых системах перечисляются работодателями, а во многих странах и самими работающими в бюджет или непосредственно в пенсионную систему.

Из сказанного выше следует, что активная часть населения в нефондируемых системах в действительности обеспечивает пенсии не себе, а предшествующему поколению. Такой метод финансирования получил название «договор поколений».

В государственных пенсионных системах наблюдается систематический рост выплат. Например, в начале 90-х гг. XX в. на государственные пенсии в Великобритании шло более одной трети социальных расходов бюджета, в Германии соответствующий показатель приближался к 50%, а в Италии – даже превысил 80%.

Однако эта система несовершенна. Ее самый существенный порок заключается в том, что она не дает никаких гарантий выплаты пенсий ни в настоящем, ни в будущем. В некоторых странах принимаются меры по приватизации пенсионных систем, что практически означает переход к созданию НПФ.

Второй метод – накопительный. В этом случае финансирование пенсий производится из накопленного для этих целей денежного фонда (резерва). Именно такие пенсионные системы называют «система с пенсионными фондами». Поскольку необходимые размеры резерва весьма внушительны, он создается последовательно в течение более или менее продолжительного периода. Такой метод принят в преобладающем числе негосударственных пенсионных фондов, в ряде государственных пенсионных систем (в том числе в США) и в фондах международных организаций (например, в пенсионных фондах ООН, Международного банка реконструкции и развития). В таких фондах в начале их функционирования взносы заметно превышают текущие выплаты пенсий, так как число работающих участников многократно превосходит число пенсионеров. Неиспользованные в текущем периоде средства инвестируются для получения дохода. В дальнейшем, по мере «созревания» фонда, взносы оказываются равны или меньше текущих пенсионных расходов. Разница покрывается доходами от инвестиций. Теоретически этот метод обеспечивает высокий уровень гарантии выплат пенсий для участников как в настоящем, так и в будущем (при ликвидации фонда резерв распределяется пропорционально «накопленным пенсионным правам» участников).

Дополняющей обязательное пенсионное страхование системой служит добровольное пенсионное страхование на предприятиях, где работают застрахованные. Оно предназначено для лиц наемного труда и действует параллельно с обязательным социальным обеспечением по старости. Пенсионное страхование на предприятии охватывает рабочих и служащих, заключающих коллективные или индивидуальные договоры о предоставлении им пенсии, а также (в случае их смерти) членов их семей.

Добровольное пенсионное страхование на предприятиях существует в следующих формах:

1) пенсионное обеспечение в виде прямого страхования (на основании договора между работником и работодателем о страховании жизни работника; страховые взносы выплачивает работодатель);

2) организация пенсионного обеспечения через независимые учреждения социального страхования – пенсионные кассы или иные страховые организации (эта форма страхования предусматривает возможность застрахованного получать проценты с вложенного капитала);

3) пенсионное обеспечение, при котором согласно трудовому договору между работодателем и застрахованным работодатель обязуется выплачивать пенсию, размер которой пропорционален взносам работника (при этой форме не начисляются проценты на вложенный капитал).

Альтернативой обязательному пенсионному страхованию и страхованию на предприятии, а также дополнением к ним служит частное пенсионное страхование, которое распространяется на граждан, не подлежащих обязательному пенсионному страхованию. Фактором, определяющим разграничение между системами частного и обязательного пенсионного страхования, выступает доход, размер которого превышает установленный законом предел и влечет за собой невозможность страхования в рамках системы обязательного пенсионного страхования, что является основанием для обращения к системе частного страхования. Кроме того, частное пенсионное страхование дает возможность получения дополнительного социального обеспечения сверх предусмотренного системой обязательного страхования.

Частное и дополнительное пенсионное страхование осуществляют негосударственные пенсионные фонды. Каждый НПФ работает по собственным правилам, является юридически и финансово самостоятельной организацией, которая не отвечает по обязательствам его учредителей. Однако правила фонда могут содержать положения, согласно которым учредитель должен погасить или сократить текущий дефицит фонда в случае его возникновения.

В связи с той ролью, которую пенсионные фонды играют в современном обществе, и местом, которое они занимают в финансовой системе, в большинстве развитых стран многие стороны деятельности фондов регламентируются государством. В частности, регламентированы и стандартизованы финансовая отчетность, методы

определения обязательств фонда, оговорены требования к качеству объектов для инвестиций и т.д.

Участниками НПФ (обязательными или добровольными) являются сотрудники организации, на которую распространяется деятельность фонда. Отдельное лицо последовательно может быть членом нескольких фондов – вместе со сменой работы меняется и фонд. В НПФ у отдельного участника нет жесткой связи между размерами его пенсии и накопленными взносами, подобно тому, как это существует в государственном страховании. Размер пенсий может быть любым в рамках правил фонда. Обычно в НПФ обеспечивается широкий круг социальных услуг – не только пенсии по старости, но и другие виды социальной защиты, включая пенсии вдовам, детям, пенсии по инвалидности.

Взносы в пенсионный фонд производятся работодателем, иногда и самим участником. В связи с этим пенсия обходится участнику значительно дешевле, чем при полном ее финансировании собственными взносами путем индивидуального страхования. Иначе говоря, участие в фонде равнозначно получению дополнительной заработной платы. Соответственно, условия пенсионного фонда являются важным моментом при выборе места работы.

Большую роль в развитии пенсионных фондов за рубежом играет налоговая политика. Взносы работодателя в фонд обычно рассматриваются как необходимые издержки производства и в определенных размерах освобождаются от налогов. Льготные налоги распространяются и на инвестиционные доходы фондов. Таким образом, государство в определенной мере участвует в финансировании НПФ и, следовательно, в дополнительных пенсиях своих граждан.

Соотношение освещенных видов пенсионного обеспечения заметно различается по странам. Причем степень распространения НПФ и страхования пенсий зависит от того, в какой мере государственная система отвечает потребностям населения (по охвату и по уровню обеспечения жизни). Наименьшее распространение НПФ получили в тех странах, где хорошо развиты государственные системы, например, в Скандинавии, Австрии.

Пенсионные фонды основаны на концепции группового пенсионного страхования, которая дополнена и развита с учетом специфики работы фонда. В роли страховщика здесь выступает пенсионный фонд, страхователем является работодатель, в государственных фондах – государство. При расчете размеров необходимых взносов используются два страховых принципа – эквивалентность обязательств страховщика и страхователя и солидарность участников фонда.

Принцип эквивалентности обязательств применительно к пенсионному страхованию означает, что взносы в фонд и выплаты пенсий должны быть сбалансированы. При индивидуальном страховании пенсий сбалансированность взносов и выплат осуществляется для каждого участника, в то время как в государственных фондах (поскольку там нет прямой зависимости размера пенсии от уровня накоплений для отдельного участника) стремятся к сбалансированности для всех участников «в массе». Реализация этого принципа достигается с помощью специальных расчетов, которые называются актуарными.

Функционирование различных форм пенсионного обеспечения стимулирует конкуренцию на рынке страховых услуг и создает предпосылки для более динамичного развития существующей системы пенсионного обеспечения населения. Конкурируя между собой, частные страховые компании принимают различные меры для привлечения клиентов, в частности, предлагая более высокие проценты по вкладам, удвоение страховой суммы в течение определенного времени и т.п.

На сегодняшний день одной из наиболее эффективных среди промышленно развитых стран признана система пенсионного страхования Германии.

ФРГ оперативно реагирует на изменения в экономической и социально-демографической сфере: за послевоенные годы осуществлено уже две реформы пенсионного страхования – в 1957 и 1992 гг. По размеру выплачиваемых ежемесячных пенсий для лиц старше 60 лет Германия занимает четвертое место среди европейских государств, уступая только Люксембургу, Франции и Дании. Расходы на пенсионное страхование составляют более 30,6% всего социального бюджета этой страны[5]. Наряду с предоставлением пенсий по старости, инвалидности и нетрудоспособности пенсионное страхование в ФРГ включает также проведение мероприятий, необходимых для избежания преждевременной выплаты пенсий и направленных на сохранение, улучшение и восстановление трудоспособности, а также содействие профессиональному развитию и профессиональной переквалификации. Расходы по восстановлению трудоспособности в дальнейшем не включаются в выплачиваемую пенсию.

Пенсионное страхование в Германии включает три самостоятельно действующие системы:

– обязательное пенсионное страхование;

– пенсионное страхование от предприятий;

– частное пенсионное страхование.

Наиболее крупной частью системы пенсионного обеспечения ФРГ, охватывающей широкий круг застрахованных лиц, является обязательное пенсионное страхование. Обязательному пенсионному страхованию подлежат: рабочие и служащие, государственные чиновники, надомные работники, фермеры, а также лица свободных профессий, работающие по найму или самостоятельно.

Основными услугами, оказываемыми в рамках обязательного пенсионного страхования в Германии, являются:

– сохранение и восстановление трудоспособности застрахованного в случае досрочной потери трудоспособности;

– возмещение потерянного заработка путем выплаты пенсий, а именно:

а) пенсий по профессиональной нетрудоспособности, которые предоставляются вследствие болезни или других обстоятельств, приведших к ухудшению или утрате здоровья больше чем наполовину по отношению к здоровью застрахованного со схожим образованием и равноценными знаниями и способностями;

б) пенсий по нетрудоспособности, которые предоставляются застрахованным, не способным вследствие болезни и потери здоровья к профессиональной деятельности на длительное время;

в) пенсий по старости, выплачиваемых мужчинам, достигшим 65 лет, и женщинам начиная с 60 лет;

– предоставление пенсий по инвалидности, вдовам (вдовцам) и сиротам[6].

Таким образом, обязательное пенсионное страхование распространяется не только на трудоспособных и занятых лиц, но и на группы людей, в силу определенных причин не имеющих полноценных трудовых отношений в обществе (инвалидов, вдов, учащихся, безработных и

[5] См.: Statistisches Jahrbuch fuer die Bundesrepublik Deutschland. – Wiesbaden, 1999. – S. 459.
[6] См.: Lampert H. Sozialpolitik. – Berlin, 1980. – S. 244.

др.), которые не могут выплачивать страховые взносы, но тем не менее являются участниками системы пенсионного страхования за счет действующего в этой системе принципа солидарного перераспределения.

Осуществлением обязательного пенсионного страхования в Германии занимаются страховые общества земель, федеральное общество страхования служащих, а также страховые общества по профессиональному признаку (например, организация страхования моряков, страховое общество федеральной железной дороги и федеральный союз горняков). Помимо страховых организаций рабочих и служащих в стране существуют также учреждения по страхованию ремесленников и лиц, занятых в сельском хозяйстве.

Финансирование обязательного пенсионного страхования рабочих и служащих производится из следующих источников:

1) за счет взносов, поровну уплачиваемых работодателями и застрахованными в размере 17,7% их заработной платы без вычета налогов и взносов (при этом установлен верхний предел подлежащего страхованию дохода, сверх которого обязательное пенсионное страхование не допускается; максимальный и минимальный (для доходов на уровне черты бедности) взнос[7]);

2) за счет государственных дотаций, объем которых достигает примерно 20% расходов страхового бюджета и которые рассчитываются с учетом тенденций в изменении заработной платы, а также относительной и абсолютной величины взносов (помимо дотаций в целях защиты от конъюнктурных колебаний и пополнения ликвидных средств государство может предоставлять страховым учреждениям беспроцентные краткосрочные кредиты);

3) за счет перераспределения ликвидных средств между страховыми организациями, что позволяет обеспечивать платежеспособность страховых учреждений, не прибегая к займам со стороны частных кредитных организаций;

4) из средств Федерального ведомства по вопросам труда в виде выплаты пенсионных взносов за безработных. (В отличие от застрахованных по системе обязательного страхования, страхующиеся индивидуально (как правило, это лица свободных профессий – архитекторы, врачи, деятели искусства, журналисты, писатели, промысловики, юристы и др.) выплачивают взносы самостоятельно и в полном объеме.)

При исчислении размера пенсии определяются ежегодная величина расчетного пункта и его сумма за весь срок трудовой деятельности застрахованного. Расчетным пунктом выступает отношение средней заработной платы в стране к индивидуальной. Сумма расчетных пунктов умножается на текущий параметр, уровень которого рассчитывается эмпирически, с целью установления пенсии не ниже 70% ниже средней заработной платы работника.

Право на получение пенсии и ее размеры ежегодно корректируются в соответствии с динамикой дохода. Таким образом, базовый принцип, лежащий в основе определения пенсий, не только позволяет поддерживать средний уровень, достигнутый работником в течение его трудовой деятельности, но и стимулирует его к повышению производительности труда и увеличению собственных доходов.

Основной формой пенсионного обеспечения по достижении пенсионного возраста является пенсия по старости, выплачиваемая по достижении возраста 65 лет. Необходимый срок выплаты страховых взносов для получения пенсии составляет 5 лет. Обычно пенсия по старости составляет 45 – 50% от последнего дохода страхуемого и, как правило, всегда значительно превышает границу прожиточного минимума.

До реформы 1992 г. существовало еще 4 формы, которые постепенно должны модифицироваться:

1) пенсия, предоставляемая по достижении возраста 63 лет (гибкий возрастной ценз). Срок выплаты страховых взносов, дающий право на получение пенсии, – 35 лет;

2) пенсия по старости для женщин, достигших возраста 60 лет. Условиями для получения являются срок выплаты страховых взносов в течение 15 лет и 121 месяц трудовой деятельности в течение предшествовавших 20 лет. Так же, как и в случае с пенсией по старости, выплачиваемой мужчинам с 65 лет, размер пенсии по старости для женщин составляет от 45 до 50% последнего дохода страхуемой;

3) пенсия по старости для безработных, достигших 60-летнего возраста, предоставляемая при условии того, что за последние 1,5 года и по меньшей мере в течение 52 недель застрахованный имел статус безработного. Другой предпосылкой получения пенсии является то, что за предшествовавшие 10 лет, по крайней мере, в течение 8 лет им выплачивались обязательные страховые взносы;

4) пенсия по случаю утраты профессиональной трудоспособности или наступления инвалидности по достижении 60-летнего возраста, предоставляемая при условии выплаты страховых взносов в течение 15 лет. Так же, как и в случае пенсии по старости, в основу определения пенсии по случаю утраты профессиональной трудоспособности положен последний доход застрахованного, не превышающий верхнего предела дохода, с которого взимаются страховые взносы по системе обязательного пенсионного страхования.

Приведение прежнего пенсионного возраста в соответствие с новым (65 лет и для мужчин, и для женщин) производится постепенно с 2001 г. Для гибкого возрастного ценза в 63 года приведение его в соответствие с новыми параметрами должно завершиться к концу 2006 г., а для 60-летнего возрастного ценза для безработных и женщин – к концу 2012 г. Предусмотренные пенсионной реформой изменения коснутся только мужчин, родившихся после 1937 г., безработных и женщин, родившихся после 1940 г.

Кроме того, пенсионная реформа 1992 г. предусматривает ряд мероприятий, направленных на дальнейшее совершенствование методики расчета пенсий и их привязки к величине заработной платы и страховым взносам с учетом изменений в социально-демографической и экономической структуре общества.

Помимо перечисленных видов пенсионного обеспечения, в ФРГ существуют и другие виды пенсий, предоставление которых связано не с достижением пенсионного возраста, а с наступлением других обстоятельств. К таким видам пенсионного обеспечения относятся пенсии, выплачиваемые вдовам (вдовцам) и сиротам. Размер первых составляет 60% пенсии по нетрудоспособности, на которую имел бы право при жизни умерший супруг. Предоставление пенсии в этом размере оговаривается следующими условиями: 1) если вдова (вдовец) имеет на иждивении несовершеннолетнего ребенка; 2) если ей (ему) исполнилось 45 лет или она (он) является профессионально или физически нетрудоспособной. Если не выполняется ни одно из этих условий, то вдове (вдовцу) выплачивается пенсия в размере 25% пенсии по нетрудоспособности умершего супруга. Если доходы вдовы или вдовца превышают законодательно установленный

[7] См.: Социальное и личное страхование (опыт страхового рынка ФРГ) / Реф. сб. – М., 1996. – С. 8.

минимум, пенсия уменьшается на 40%. Пенсия неполным сиротам выплачивается в размере 10%, а полным – 20% от пенсии по старости или нетрудоспособности, которую мог бы получать умерший родитель.

В отличие от обычного обязательного пенсионного страхования рабочих и служащих, пенсионное страхование лиц свободных профессий имеет свои особенности, которые обусловлены спецификой их деятельности, основанной на собственной ответственности за свою судьбу, и является обязательным.

Пенсионным страхованием лиц свободных профессий в ФРГ занимаются объединяющие их профессиональные палаты, которые имеют свои страховые кассы, не связанные между собой. Финансирование пенсионного страхования производится за счет взносов, которые устанавливаются в зависимости от категории работников. Стандартный взнос с размере 17,7% дохода застрахованного платят лица, работающие по найму, те же, кто работает самостоятельно, платят повышенные взносы. Страховые учреждения «индивидуалов», в отличие от страховых обществ рабочих и служащих, действующих в рамках обязательного пенсионного страхования, не получают государственных дотаций, покрывая пенсионные выплаты своим клиентам за счет процентных поступлений от вложенного капитала. Как правило, уровень пенсионного обеспечения «индивидуалов» выше, чем лиц – участников обязательного пенсионного страхования[8]. Более высокий уровень пенсионного обеспечения в страховых организациях лиц свободных профессий связан также с тем, что размер взносов не зависит от доходов: страхующиеся индивидуально могут платить любые страховые взносы, в отличие от страхующихся в рамках системы обязательного страхования, где размер взносов находится в определенном процентном отношении к объему доходов.

Как и в других странах ЕС, в Германии распространено добровольное пенсионное страхование от предприятий, предназначенное для лиц наемного труда, и частное пенсионное страхование, которое распространяется на граждан, не подлежащих обязательному пенсионному страхованию, о которых было рассказано выше.

## МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

В настоящее время в мире существует три основные системы здравоохранения:

1) государственная, или система Бевериджа (Англия, Италия, Канада, страны Северной Европы);

2) система медицинского страхования, или система Бисмарка;

3) частная, или рыночная, система здравоохранения (США, ЮАР).

Корректнее говорить не об исключительности определенной системы в конкретном государстве, а о ее преобладании при наличии элементов каждой из трех. Но даже с учетом этой оговорки исследователи признают, что в большинстве стран используется система здравоохранения с медицинским страхованием, которое входит в более широкое понятие социального страхования.

Медицинское страхование предоставляет помощь гражданам при наступлении рисков, связанных с болезнью и невозможностью продолжения работы. В связи с этим работнику может быть компенсирован трудовой доход и оплата медицинского лечения. Таким образом, в обязательном государственном медицинском страховании предусмотрено два вида выплат:

– компенсация заработка, потерянного в связи с временной нетрудоспособностью;

– компенсация расходов, связанных с лечением и реабилитацией.

Выплаты по медицинскому страхованию могут быть периодические и разовые. Периодические выплаты покрывают страховые события, имеющие случайный характер. К ним относятся пособия по болезни, по уходу за больным родственником, по беременности и родам. Разовые выплаты – это выплаты в связи с рождением ребенка или связанные со смертью родственника. Размер разовых пособий является фиксированным.

Периодические выплаты – пособия в связи с временной нетрудоспособностью – зависят от заработка застрахованного. Обычно при назначении пособия рассматривается средний заработок за период, непосредственно предшествующий болезни. В странах ЕС при назначении пособия по нетрудоспособности имеется «срок ожидания». Это один или несколько дней болезни, в течение которых работнику сохраняется заработная плата за счет средств работодателя. Если после этого периода болезнь продолжается, то компенсация заработка происходит за счет средств медицинского страхования. Данные об условиях медицинского страхования в некоторых странах ЕС приведены в табл. 2[9].

Кроме государственного, существуют два вида негосударственного медицинского страхования – краткосрочное и долгосрочное. В странах ЕС основным является долгосрочное. В краткосрочном страховании предусматривается лишь разовый взнос премии, без систематического накопления резерва. Цель долгосрочного медицинского страхования заключается в систематическом накоплении средств для последующего их использования на оплату лечения.

Чтобы уяснить различие между этими двумя видами негосударственного медицинского страхования, охарактеризуем их. Начнем с

*Таблица 2*

***Условия медицинского страхования в некоторых странах ЕС***

| Страна | Размер пособия, % от зарплаты | Количество дней ожидания | Максимальная длительность выплаты |
|---|---|---|---|
| Бельгия | 100 | 1 | 1 год |
| Греция | 50 | 3 | 360 дней |
| Испания | 60 | 3 | 12 месяцев |
| Италия | 50 | 3 | 180 дней за год |
| Люксембург | 100 | - | 52 недели |
| Португалия | 65 | 3 | 3 года |
| ФРГ | 80 - 100 | - | 78 недель за 3 года |
| Швеция | 90 | - | Неограниченно |

[8] См.: Stuetzle H. Das soziale Netz in Deutschland. – Muenchen, 1994. – S. 110.
[9] По: Social protektion in the Member States of the European Union.

краткосрочного. Суть сводится к следующему. Страхователь покупает у страховщика полис на срок от нескольких дней до года. При наступлении страхового события (заболевания) страховщик обязан оплатить расходы на лечение в фиксированной сумме или по фактической стоимости с оговоренными ограничениями. Перечень медицинских услуг, подлежащих страхованию, оговаривается в полисе. Чистая стоимость страхования (нетто-премия) определяется двумя факторами – вероятностью наступления страхового события в течение оговоренного краткого срока (не более года) и стоимостью лечения. Фактор времени обычно во внимание не принимается. Это означает, что нетто-премия равна математическому ожиданию выплаты страховой суммы.

Очевидно, что в старшем возрасте вероятность определенных видов заболевания и, соответственно, затраты на лечение существенно выше, чем в молодые годы. Таким образом, с увеличением возраста застрахованного стоимость страхования растет. За рубежом страховые тарифы обычно устанавливаются для конкретных возрастных групп. Отсюда следует, что при краткосрочном, систематически (например, ежегодно) возобновляемом страховании тяжесть выплат придется на годы старения, когда и без того жить непросто. В России, впрочем, возрастной фактор не учитывается.

При краткосрочном страховании солидарность застрахованных заключается в том, что риск оплаты медицинских расходов в пределах определенной (например, половозрастной или профессиональной) группы распределяется между всеми участниками этой группы. Иными словами, те застрахованные, кто не воспользовался страховыми полисами, оплачивают часть медицинских расходов тех, кто получил медицинскую помощь. Таким образом, цена страхования оказывается заметно меньше действительной стоимости лечения застрахованного. Нетто-премии определяются заметно меньше действительной стоимости застрахованного. Нетто-премии определяются сравнительно просто, а объем информации, необходимый для расчетов, относительно невелик.

Перейдем к долгосрочному страхованию. Известно, что методы расчета премий в долгосрочном медицинском страховании различаются по странам. Все они основаны на двух уже упомянутых базовых принципах, хотя и реализуются более сложным путем, чем при краткосрочном страховании. Так, принцип финансовой эквивалентности обязательств осуществляется с учетом фактора времени (для этого устанавливается некоторая норма доходности), длительности поступления страховых взносов и вероятности достижения застрахованным определенного возраста. При этом учитывается и тот факт, что с увеличением возраста застрахованного повышается вероятность наступления страховых событий, а главное – увеличение затраты на лечение.

Пусть страховые взносы выплачиваются страхователем в постоянном размере пожизненно или до 60 лет. Страховщик в свою очередь оплачивает медицинские расходы застрахованного по мере возникновения страховых случаев. Таким образом, существуют два параллельных потока платежей. В первые годы после заключения страхового контракта взносы значительно превышают выплаты, в связи с чем образуются накопления, или резерв, который инвестируется и приносит страховщику проценты. После достижения определенного возраста застрахованного стоимость лечения оказывается больше его взносов, и на оплату медицинских услуг идут не только текущие взносы, но и частично средства резерва. Рост резерва некоторое время все же продолжается (благодаря начислению процентов), но затем, когда расходы превышают суммы начисленных процентов и взносов, резерв уменьшается. Предполагается, что в каком-то возрасте резерв полностью исчерпывается. В связи с тем, что в долгосрочных (актуарных) расчетах параметры устаревают, размеры тарифов время от времени корректируются.

Из сказанного следует, что долгосрочное страхование позволяет выравнивать расходы на медицинское обслуживание, распределяя их на значительном временном интервале. Иными словами, в молодые годы застрахованные частично оплачивают и болезни своей старости. Солидарность застрахованных здесь проявляется шире, чем при краткосрочном страховании: как солидарность здоровых и больных и как солидарность поколений (молодых и не очень). При долгосрочном страховании (страховании некоторой совокупности людей, ограниченной производственными или иными рамками) солидарность распространяется только на эту группу.

Отличительной чертой долгосрочного медицинского страхования является одновременность двух потоков платежей – взносов (премий) и страховых выплат (оплат медицинских услуг). Причем первый из названных потоков – регулярный с фиксированной суммой платежей. Второй поток имеет случайный характер как в отношении сумм, так и моментов страховых выплат. Оба потока носят вероятный характер – в первом платежи зависят от вероятности дожития (или при групповом страховании от вероятности остаться в группе застрахованных).

Методики расчетов в долгосрочном страховании различаются по странам, но все они базируются на тех, которые разработаны в страховании жизни и пенсионном страховании.

Германия считается также и родиной медицинского страхования (страхования по болезни). Закон о страховании на случай болезни от 15 июня 1883 г. явился первым в серии социальных законов, принятых правительством Бисмарка в 80-х годах XIX в., сыгравших важную роль в социальной деятельности германского государства и послуживших образом для создания системы государственного социального страхования в других странах[10].

В настоящее время медицинское страхование регулируется Социальным кодексом Германии, Имперским страховым уставом 1911 г. (§195 – 200, п. «d», «e», «f» – нормы о страховых выплатах при стерилизации и прерывании беременности, выплатах по беременности и родам), рядом специальных правовых актов.

В соответствии с действующим законодательством медицинское обслуживание населения в стране осуществляется в рамках обязательного и добровольного медицинского страхования. Государственная система обязательного страхования распространяется на рабочих, служащих, пенсионеров, некоторые группы самозанятых (фермеров, кустарей, надомников), а также членов семей этих лиц. Добровольное страхование по болезни в основном дополняет государственное (для не попадающих под действие последнего является основным) и осуществляется частными страховыми организациями.

С 1960 по 1977 гг. приоритет отдавался интересам застрахованных путем реализации программы по расширению сферы действия системы обязательного страхования по болезни («экстенсивный путь»). В 1968 г. страхование было распростране-

[10] См.: Воронов Л.Н. Государственное страхование трудящихся. М., 1906; Дихтяр С.Р. Охрана труда и социальное страхование в Германии. Минск, 1928.

но на всех пенсионеров, в 1972 г. – на фермеров и занятых совместно с ними членов их семей, в 1975 г. – на инвалидов и студентов. В результате выросли предоставляемые застрахованным выплаты, расходы на страхование по болезни, что в сочетании с отставанием роста валового продукта и заработной платы повлекло увеличение размера взносов застрахованных.

С 1977 г. был взят курс на сдерживание роста расходов больничного страхования по сравнению с ростом доходов застрахованных и структурное улучшение регулирования законодательного страхования по болезни. Проведение реформы 1988 г. преследовало следующие основные цели:

- солидарность и самоответственность медицинского страхования;
- усиление личной ответственности застрахованных за свое здоровье;
- усиление экономической целесообразности предоставляемых выплат и услуг;
- модернизация системы медицинского страхования.

Пересмотрен круг лиц, имеющих право на обязательное медицинское страхование путем законодательного ограничения этого круга и путем установления для ряда категорий граждан свободы страхования. Так, например, срок страхования студентов ограничивается четырнадцатью семестрами и возрастом 30 лет, после чего страхование может быть осуществлено только добровольно. Увеличен страховой стаж (стаж вхождения в систему больничного страхования с уплатой взносов в течение определенного периода времени) для получения выплат и услуг по болезни пенсионерам – 90% общего трудового стажа (с момента поступления на работу до момента назначения пенсии). Рабочие и служащие (кроме моряков и шахтеров) при доходе свыше 75% расчетной суммы, установленной для исчисления пенсии, освобождаются от обязательного медицинского страхования. Исключены из сферы обязательного страхования самозанятые (кустари, медицинские сестры, учителя) и государственные служащие.

Такой подход исходит из понятия обязательного медицинского страхования как обеспечения для тех категорий населения, которые по уровню своих доходов нуждаются в посторонней материальной помощи, и экономного, целесообразного расходования средств страховых учреждений.

Расширены полномочия больничных касс, утвержден приоритет локального регулирования по отношению к государственному. В соответствии с Законом 1988 г. больничные кассы имеют право:

- проводить мероприятия не только лечебного, но и профилактического характера;
- устанавливать твердые размеры сумм, отпускаемых на приобретение лекарств и вспомогательных средств (материальные затраты при этом возлагаются на фармацевтические фирмы, предприятия торговли и аптеки, а не на застрахованных);
- создавать собственную медицинскую службу;
- участвовать в решении вопросов о новом медицинском оборудовании;
- создавать службу проверки экономичности больничного страхования.

Одновременно на больничные кассы возложена задача обеспечения качества медицинского обслуживания.

Важным приоритетным направлением в развитии медицинского страхования в Германии являются профилактика заболеваний и реабилитация застрахованных. Закон 1988 г. дал весьма широкое толкование этим понятиям, включил в них не только собственно предупреждение заболеваний и восстановление трудоспособности, но и сам процесс лечения (в том числе и в стационаре), уход за больными и др.

Характерной особенностью программы профилактики заболеваний является ее ориентация на возраст застрахованных. В ней предусмотрены специальные мероприятия для детей, лиц среднего возраста. При их разработке учитываются данные статистики заболеваемости по этим группам лиц. Так, все застрахованные в возрасте старше 35 лет получают право на периодическую денежную выплату (Gesundheits-check-up), имеющую целевую направленность. Полученные средства застрахованные могут расходовать на проведение профилактических обследований по определенным группам заболеваний (например, болезней сердца, нервных заболеваний).

Объем и продолжительность программы профилактики устанавливаются Федеральным комитетом врачей и больничных касс в каждом отдельном случае с учетом пола, возраста и состояния здоровья застрахованного.

Дети и подростки в возрасте от 2 до 20 лет вправе два раза в году бесплатно проходить лечение у стоматолога, а детям перед поступлением в школу проводятся обследования по проверке органов зрения, слуха, движения, навыков речи.

Особые программы профилактических мероприятий разработаны для детей-инвалидов. Для них создана специальная сеть педиатрических центров, работа которых организуется и финансируется больничными кассами.

Большое внимание уделяется профилактике заболеваний, связанных с условиями труда застрахованных, а также с состоянием окружающей среды. Врачи больничных касс обязаны изучать состояние охраны труда на предприятиях, выявлять и фиксировать вредные производственные факторы и доводить эти данные до сведения застрахованных. Аналогичную функцию выполняют больничные кассы и в отношении экологических рисков.

Успешное осуществление широкой программы профилактики заболеваний имеет большое значение не только для застрахованных, но и для всей системы больничного страхования, в частности ее финансовой базы. Ранняя диагностика заболеваний, меры по предупреждению хронических заболеваний создают возможность экономии материальных средств больничных касс. В наибольшей степени это касается лечения в стационарных условиях. Данные статистики свидетельствуют о том, что длительность пребывания застрахованных в больницах, прежде всего лиц пожилого возраста, не всегда бывает оправдана медицинскими показаниями. Например, лица в возрасте моложе 60 лет фактически проводят в больницах 10,9 дня при медицинской необходимости в 8,8 дня, а старше 60 лет – соответственно 13 и 10,6 дня[11], что неизбежно создает сложности с местами в больницах и ведет к неоправданному финансовому обременению больничных касс.

Важное место в реформе отведено вопросам реабилитации застрахованных. Работа по восстановлению трудоспособности проводится в специализированных учреждениях и в больницах. Больничные кассы и их объединения также обязаны принимать участие в реабилитационных мероприятиях. В их функции входит предоставление ухода за тяжелобольными застрахованными, которым предоставлено право на помощь сиделки в течение 25 часов в месяц за счет больничной кассы либо, при

[11] См.: Stroebel H. Meilstein fur Rehabilitation // Bundesarbeitsblatt. – 1989. - № 12. – S. 35.

отказе от этой услуги, право на получение денежной компенсации. Кроме того, застрахованные получают услуги в виде основного ухода и помощи по дому за счет больничных касс в пределах установленного законом размера оплаты этих услуг[12].

В целом в результате реформы в Германии:

- изменилась идеология обеспечения по болезни путем усиления принципа самоответственности застрахованных за свое здоровье и больничных касс за экономное расходование страховых средств;
- обеспечено действительное самоуправление больничных касс путем расширения их компетенции;
- осуществлена финансовая стабилизация страхования по болезни путем рационального перераспределения страховых средств;
- ограничено государственное регулирование отдельных вопросов страхования по болезни;
- проведена кодификация социального права в сфере страхования, в том числе по болезни.

## СТРАХОВАНИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

Страхование по безработице обеспечивает защиту в случае потери работы и невозможности в связи с этим получения трудового дохода. В связи с этим помощь безработному не сводится только к выплате материального содержания в период вынужденной безработицы. Существуют различные виды программ помощи в трудоустройстве, переобучении и профессиональной переподготовке. Все эти меры входят в активную политику занятости, которая использует следующие методы содействия занятости:

- оплата курсов переобучения или профессиональной подготовки;
- предоставление налоговых льгот работодателям, нанимающим на работу длительно неработающих или неквалифицированных работников;
- участие работодателя в компенсации заработка уволенному работнику;
- расширение различных гибких форм занятости: «деление рабочего места», «альтернативная работа».

Можно указать два вида пособий по безработице. Оба они направлены на возмещение падения дохода работника в случае наступления безработицы и зависят от величины заработной платы работника.

Первый вид представляет собой пособие, финансируемое из средств фонда страхования по безработице. Данные об условиях выплаты пособия по безработице в некоторых странах ЕС представлены в табл. 3[13].

Второй вид предполагает выплаты по истечении срока получения первого пособия, когда работа еще не найдена или получатель проходит курс переобучения и финансируется из бюджетных средств. Некоторые получатели сохраняют право на получение этого пособия и после нахождения работы в случае, если заработная плата низкая. Такое право характерно для стран, в которых установлен гарантированный стандарт минимального дохода. Для некоторых стран ЕС характерны жесткая привязка величины пособия по безработице к заработной плате, ее довольно высокий уровень и длительные периоды выплаты. Все это в дополнение к неопределенности категории «подходящая работа» приводит к снижению мотивации активных поисков работы и иждивенческим настроениям среди безработных. В последнее время предпринимаются шаги по ограничению продолжительности выплат пособия по безработице.

## СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

По удельному весу в структуре социального бюджета и системе социальной защиты страхование от несчастных случаев занимает небольшое место, выполняя тем не менее важную функцию защиты работающих от последствий несчастного случая во время профессиональной деятельности.

В Германии существенным моментом для системы страхования от несчастных случаев является распространение понятия «несчастный случай» не только на сферу производства и профессиональной деятельности работника, но и на сопутствующие этой деятельности обстоятельства. Так, под несчастным случаем понимается происшествие, имевшее место по пути на работу или с работы. Кроме того, это понятие охватывает и профессиональные заболевания, перечень которых содержится в особом каталоге, разработанном федеральным правительством республики.

Характерной чертой страхования от несчастных случаев является его обязательность для большинства групп занятого населения, таких как рабочие, служащие, надомные работники, деятели искусства, фермеры и безработные. В обязательном порядке страхуются также и работодатели при условии, что предприятие не превышает определенного законом размера.

В Германии с 1971 г. страхование обязательно также для студентов, учащихся и детей, посещающих детские дошкольные учреждения. Осуществлением обязательного страхования от несчастных случаев в Германии занимаются специализированные страховые организации, в число которых входят 35 промышленных профес-

*Таблица 3*

***Условия выплаты пособия по безработице в некоторых странах ЕС***

| Страна | Величина пособия, % от зарплаты | Максимальная длительность выплаты | Количество дней ожидания |
|---|---|---|---|
| Бельгия | 60 | Неограниченно | - |
| Греция | 40 | 2 - 5 мес. | 6 |
| Люксембург | 80 | 365 дней | - |
| Нидерланды | 70 | 0,5 - 5 лет | - |
| Португалия | 60 | 3 года | - |
| ФРГ | 68 | 1 год | - |
| Швеция | 98 | 300 дней | - |

[12] См.: Dalhoff M. Erstmals hausliche Pflegehilfe // Bundesarbeitsblatt. – 1989. - № 4. – S. 25 -27.
[13] По: Social protektion in the Member States of the European Union.

сиональных товариществ, 19 региональных сельскохозяйственных товариществ, а также 41 фонд общественного страхования[14].

Поскольку причины несчастных случаев в первую очередь связаны с деятельностью самих предприятий, то финансирование обязательного страхования от несчастных случаев осуществляется преимущественно за счет работодателя, который уплачивает взносы путем отчислений от себестоимости продукции. В промышленных профессиональных страховых товариществах определяющим моментом для расчета взносов являются выплаты застрахованным. Помимо этого, основой для установления обьема страховых отчислений служит метод разделения предприятий на отдельные классы, соответствующие частоте и тяжести аварий в разных отраслях. В сельскохозяйственных страховых товариществах расчет взносов производится на основе других факторов, в частности, таких как размер и стоимость земельных участков. Финансирование страховых обществ союза и отдельных земель производится в основном из средств государственного бюджета.

Основными задачами обязательного страхования от несчастных случаев являются:

– предотвращение несчастных случаев, связанных с профессиональной деятельностью застрахованного, и профессиональных заболеваний, что предусматривает следующие меры:

а) проведение технического контроля и проверки техники безопасности на предприятиях;

б) финансирование и организация расследования причин произошедших на производстве аварий, в результате которых пострадали люди;

в) издание предписаний предпринимателям по осуществлению необходимых мероприятий, необходимых для предупреждения несчастных случаев;

– обеспечение первой помощи пострадавшим;
– восстановление трудоспособности и здоровья пострадавшего и содействие его возвращению к профессиональной деятельности;
– возмещение пострадавшему в результате несчастного случая, которое может предоставляться в следующих формах:

*1) в виде услуг по восстановлению профессиональной трудоспособности, которые, в частности, предусматривают:*

а) лечебные мероприятия, необходимые для восстановления здоровья, куда входят не только услуги врача, но и обеспечение лекарственными, ортопедическими и другими необходимыми для профессиональной реабилитации средствами, лечебная гимнастика и др.;

б) предоставление для ухода за больным квалифицированной медицинской помощи на дому или в стационаре либо оплата расходов на содержание больного;

*2) в виде помощи по профессиональной реабилитации, повышения профессиональной квалификации и переквалификации;*

*3) в виде непосредственно предоставляемой денежной компенсации, которая может выплачиваться в следующих формах:*

а) в качестве оплаченного времени по восстановлению профессиональной трудоспособности в размере 80% от последней заработной платы;

б) в виде возмещения работнику нанесенного вреда путем выплаты пенсии при условии, что через 13 недель после несчастного случая его трудоспособность составляет, по крайней мере, 20% от полной. В случае полной нетрудоспособности пострадавшему выплачивается так называемая полная пенсия, соответствующая 2/3 его последнего заработка. В случае ограниченной трудоспособности пострадавшему выплачивается «частичная» пенсия, соответствующая степени уменьшения его трудоспособности, исчисление которой происходит на основе полной пенсии и заработной платы работника;

– выплата возмещений родственникам в следующих формах:

*1) пособия по смерти в размере 1/12 годового заработка умершего;*

*2) пенсии супругу, детям или родителям умершего, а также родственникам по восходящей линии. Размер пенсии вдове умершего соответствует 30% годового заработка умершего супруга. Повышенная пенсия в размере 40% выплачивается при условии достижения ею 45-летнего возраста, нетрудоспособности или наличия у нее на иждивении, по крайней мере, одного ребенка. Пенсия сироте после умершего в результате несчастного случая предоставляется в размере 20% для неполных и 30% – для полных сирот.*

В целом в странах ЕС сложилась система социального страхования с единообразными принципами, государственным и правовым регулированием.

[14] См.: Lambert H. Sozialpolitik. – Berlin, 1980. – S. 242; Lambert H., Bossert A. Sozialstaat Deutschland. Entwicklung – Gestalt – Probleme. – Muenchen, 1992. – S. 71.

# ДЕЙСТВИЕ ЗАКОНОВ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПО КРУГУ ЛИЦ, ВО ВРЕМЕНИ И В ПРОСТРАНСТВЕ

*П.Т. Подвысоцкий, кандидат юридических наук*

Трудовой кодекс Российской Федерации четко определил действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Статья 11 Трудового кодекса Российской Федерации определяет, что законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем. Эти нормативные правовые акты обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических и физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм деятельности и форм собственности.

Основу их регулирования составляют статьи 11 – 13 Трудового кодекса Российской Федерации. Автор считает необходимым при анализе этих статей обратить внимание лишь на некоторые положения, содержащиеся в новом трудовом законодательстве. Это, прежде всего, четкое определение круга лиц, на которых распределяются указанные нормы, в том числе и локальные нормативные акты: они распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

При этом очень важно иметь в виду, что в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работниками и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства, в том числе и локальные нормативные акты, действующие в конкретной организации.

Современные ученые в области трудового права считают, что сфера действия норм трудового права очень широка. Трудовое законодательство, по их мнению, регулирует трудовые отношения во всех организациях независимо от вида их собственности и организационно-правовых форм, включая трудовые отношения работников, которые являются собственниками в акционерных обществах или членами производственного кооператива. При этом делается оговорка, что трудовые отношения этих работников регулируются с учетом устава данной организации, по которому собственники этой организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки производства по своему второму правовому статусу как члены-собственники данной акционерной организации, производственного кооператива, определяемому нормами гражданского права[1]. О необходимости установления широкой сферы действия трудового права, включения в нее трудовых отношений, возникающих не только у наемных работников с работодателем, но и у совладельцев, неоднократно говорят и другие ученые[2].

Особое значение приобретает также решение вопроса о том, в отношении каких работников действуют указанные те или иные нормы трудового права, то есть к какому кругу лиц это законодательство обращено. Это имеет существенное значение в правоприменительной практике.

Для нормативных правовых актов, составляющих систему источников трудового права России, составной частью которой являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, исключительно важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия (их временных границ), правовое пространство для их действия (как правило, оно связано с понятием «территория»), а также категория работников, на которых распространяется та или иная норма трудового законодательства.

В юридической литературе проблема сферы действия норм трудового права освещается с давних пор. Между тем и в настоящее время эта проблема сохранила свою актуальность. Она определяется, прежде всего, многоукладным характером формирующейся в России экономики, наличием многообразных форм собственности организаций и их организационно-правовой формой деятельности. И надо заметить, что в науке трудового права до сих пор нет единого мнения по сфере действия норм трудового права. По-прежнему ведется дискуссия о так называемой «широкой» и «узкой» сфере действия правовых норм этой отрасли пра-

[1] См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001, с. 25 - 26.
[2] См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998, с. 44; Трудовые отношения и трудовое право / Государство и право. 1996. № 7. С. 78.

ва. Начало этой дискуссии было положено еще несколько десятилетий назад[3].

В новых условиях хозяйствования главным в данном споре, как нам представляется, является выявление значения форм собственности организации, влияние их на правовое регулирование трудовых отношений между работниками и работодателями.

Современные ученые в области трудового права считают, что сфера действия норм трудового права очень широка. Трудовое законодательство, по их мнению, регулирует трудовые отношения во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, включая трудовые отношения работников, которые являются собственниками в акционерных обществах или членами производственного кооператива. При этом делается оговорка, что трудовые отношения этих работников регулируются с учетом устава данной организации, по которому собственники этой организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки производства по своему второму правовому статусу как члены – собственники данной акционерной организации, производственного кооператива, определяемого нормами гражданского права[4]. О необходимости установления широкой сферы действия трудового права, включения в нее трудовых отношений, возникающих не только у наемных работников с работодателем, но и у совладельцев, неоднократно говорят и другие ученые[5].

Между тем в науке трудового права есть и противоположные мнения по этому вопросу. Например, О.В. Смирнов считает, что труд членов сельскохозяйственного кооператива регулирует сельскохозяйственное право[6].

По мнению М.В. Лушниковой, труд членов кооператива регулируется гражданским законодательством и уставом кооператива[7].

В данной работе автор не ставит перед собой цель глубокого анализа мнений ученых по данной проблеме. Отметим лишь, что действительно эта проблема весьма значима, особенно с принятием Трудового кодекса Российской Федерации. Наша точка зрения такова: сфера действия норм трудового права в современных условиях хозяйствования организаций различных форм собственности и организационно-правовой формы деятельности должна быть максимально расширена в целях правовой защищенности работников от негативных сторон рыночных отношений. При этом установленный федеральными законами минимум трудовых прав и гарантий должен обязательно соблюдаться для всех лиц независимо от того, в какой организации они работают или проходят службу.

В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепил также правило, согласно которому трудовое законодательство распространяется на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; членов совета директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера; других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 Трудового кодекса РФ).

Действие правовых актов трудового законодательства, включая локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве определяет масштаб их применения. Второй из указанных параметров характеризует временной отрезок их действия. Это означает установление времени начала и окончания действия нормативных правовых актов, то есть их временных границ, которое осуществляется, как правило, актами высших органов государственной власти и государственного управления.

Так, нормы и положения Конституции Российской Федерации, регламентирующие основные социально-трудовые отношения, вступают в силу, как и другие статьи этого основного источника российского права, со дня опубликования их по результатам всенародного голосования[8]. Отдельные нормативные положения Конституции Российской Федерации, как и сама она в целом, действуют до принятия в установленном порядке новой Конституции либо до принятия конституционного федерального закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Федеральные законы о труде вступают в силу, как правило, с той даты, которая определена органом, принявшим закон. Так, например, Трудовой кодекс Российской Федерации был принят Федеральным собранием 26 декабря 2001 г., а введен в действие с 1 февраля 2002 г.

В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1994 г. «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания»[9], если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории Российской Федерации одновременно по истечении 10 дней со дня его опубликования[10]. При этом статья 2 указанного закона устанавливает, что датой принятия федерального закона считается день его принятия Государственной думой в оконча-

[3] См.: Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. М., 1967, с. 44; Симорок З.К., Монастырский Е.А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик. Киев. 1977, с. 53; Смолярчук В.И. Источники трудового права. М., 1978.

[4] См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001, с. 25 - 26.

[5] См.: Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998, с. 44; Трудовые отношения и трудовое право / Государство и право. 1996. № 7. С. 78.

[6] См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1999, с. 21 - 22.

[7] См.: Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. Автореф. докт. дисс. М., 1997, с. 32.

[8] День всенародного голосования 12 декабря 1993 г. считается днем принятия Конституции Российской Федерации. Законы и другие правовые акты, действовавшие на территории России до вступления в силу настоящей Конституции, применяются в части, не противоречащей Конституции РФ.

[9] См.: Собрание законодательства РФ. 1994, № 8, ст. 801.

[10] Опубликование этих законов производится в информационном бюллетене «Сборник законодательства Российской Федерации». Кроме того, федеральные законы публикуются в «Российской газете» и передаются для внесения в эталонный банк правовой информации научно-технического центра правовой информации «Система». Опубликования в указанных изданиях являются официальными. Федеральные законы могут быть также опубликованы в иных печатных изданиях, обнародованы по телевидению и радио.

тельной редакции, а датой принятия федерального конституционного закона считается день, когда он одобрен палатами Федерального собрания в порядке, установленном Конституцией Российской Федерации.

Таким образом, в рассматриваемом федеральном законе можно выделить по меньшей мере три временных характеристики правовых нормативных актов: первая – дата принятия данного закона палатами Федерального собрания РФ; вторая – дата опубликования; третья – дата вступления в силу, которая всегда связана с опубликованием, ибо действует общее правило, согласно которому неопубликованный нормативный правовой акт не подлежит применению.

Что касается действий во времени подзаконных правовых нормативных актов о труде, то на этот счет в свое время был принят Указ Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 г. «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»[11]. В статье 5 данного Указа сказано, что акты Президента Российской Федерации, имеющие нормативный характер, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 7 дней после их опубликования в официальных изданиях. Указанные сроки вступления нормативных актов в силу не применяются в тех случаях, когда при принятии установлен другой срок введения их в действие.

Акты Правительства Российской Федерации, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории России по истечении семи дней после их первого официального опубликования (п. 6 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г.). При этом может быть установлен иной порядок вступления их в силу. В частности, предусмотрено, что акты Правительства Российской Федерации, содержащие сведения, составляющие государственную тайну или сведения конфиденциального характера, вступают в силу со дня их подписания.

Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий, как не вступившие в законную силу, и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих отношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. На такие акты нельзя ссылаться при разрешении возникших споров, в том числе и трудовых.

Субъекты Российской Федерации, в свою очередь, вправе самостоятельно устанавливать порядок вступления в законную силу законов и иных нормативных актов, принятых на этом уровне регулирования социально-трудовых отношений. Однако при этом должно быть соблюдено правило, закрепленное в части 3 статьи 15 Конституции Российской Федерации, согласно которому неопубликованные законы не применяются и любые нормативные акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они официально не опубликованы для всеобщего сведения. Надо при этом заметить, что практически все нормативные акты о труде всегда затрагивают права человека и гражданина. Следовательно, такие правовые акты могут стать источником трудового права только после их официального опубликования.

Нормативные правовые акты трудового законодательства имеют свою специфику и при их рассмотрении с точки зрения вступления в законную силу и действия во временном пространстве. Связано это, главным образом, с наличием в трудовом праве таких нормативных правовых актов, как соглашения по социально-трудовым вопросам, заключаемые на различном уровне, а также коллективные договоры (ст. 43, 48 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 12 Трудового кодекса Российской Федерации, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в акте, определяющем порядок введения его в действие.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с: истечением срока его действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Нормативный правовой акт трудового законодательства не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие такого акта распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 Трудового кодекса РФ).

Социально-партнерские соглашения на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях вступают в силу со дня их подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашений определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 Трудового кодекса РФ). Трудовым законодательством предусмотрен и иной порядок вступления соглашений в действие. В частности, в ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений.

По нашему мнению (если позволяют ее техническая, материальная стороны), такая процедура вступления в силу соглашений предполагает официальное вручение предложения работодателем, не принимавшим участие в заключении соглашений, предложения министра труда Российской Федерации. И такое вручение должно происходить через соответствующие органы по труду, поскольку именно с датой вручения, указанной в предложении, законодатель связывает вступление соглашений в законную силу. Нам представляется также, что на социально-партнерские соглашения, как и другие правовые акты трудового законодательства, должно распространяться правило об обязательной публикации в официальных печатных органах субъектов Российской Федерации, на территории

[11] См.: Собрание законодательства РФ. 1996, № 22, ст. 2663.

которых предполагается распространить их действие.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не имеют строго установленных временных границ своего действия. Между тем для некоторых локальных нормативных актов трудовое законодательство все же такие границы регламентирует. Так, коллективный договор, представляющий собой самостоятельный локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем, в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации заключается на срок не более трех лет. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ)[12].

Ученые в области трудового права рекомендуют весьма взвешенно подходить к определению срока действия коллективного договора при его заключении. В условиях продолжающейся нестабильности экономики России в целом и, более того, нестабильной работы конкретной организации, по мнению И.О. Снигиревой и С.А. Шалаева, наиболее предпочтительным сроком может быть один год. Это они объясняют тем, что «в этом случае по истечении договорного периода стороны могут вносить необходимые изменения и дополнения в пролонгированный на следующий год коллективный договор в порядке, установленном в коллективном договоре, если он не определен в порядке, установленном Законом для его заключения»[13].

По иным локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, принимаемым в установленном порядке на уровне организации, действует общее правило: они вступают в силу с момента подписания сторонами, срок их действия определяется также сторонами либо они действуют до принятия нового локального нормативного акта (нормативного соглашения).

В разные годы в юридической научной литературе по трудовому праву при исследовании вопроса об особенностях действия источников трудового права отмечалась связь многих из них с заключением трудового договора[14].

Как нам представляется, выявлять особенности источников трудового права во временных границах их действия, связывая это с заключением и действием трудового договора, является не совсем удачным. Ведь трудовой договор не является нормативным правовым актом, то есть он не является источником трудового права. Это есть соглашение между работником и работодателем об условиях труда (ст. 56 Трудового кодекса РФ), а следовательно, это есть акт применения трудового законодательства к отдельному работнику. К числу таких актов относятся и приказы, распоряжения, принимаемые должностными лицами в установленном порядке (например, о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, поощрении работника, применении мер дисциплинарного взыскания, лишении премии и т.д.). Они вступают в силу и начинают действовать, как правило, немедленно. Их обжалование работником не приостанавливает действия этих актов[15]. Видимо, следует согласиться с мнением В.И. Миронова, который считает, что последующая отмена таких актов государственными органами очень часто не имеет практического значения по той причине, что к этому моменту они уже исполнены[16].

Итак, регламентация времени вступления в законную силу норм трудового законодательства имеет существенное значение, так как с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Нормативные правовые акты, являющиеся источниками трудового права, распространяются на те действия и отношения, которые возникают после вступления этих актов в силу. По общему правилу они обратной силы не имеют. Исключение из этого правила допускается лишь в случае, если в законе или другом нормативном акте есть указание об обратной силе его действия. Одним из важнейших правил действия правовых нормативных актов трудового законодательства является положение о том, что в случае коллизии одновидовых нормативных правовых актов применению подлежит акт, более поздний по времени вступления в силу[17].

Действие в пространстве нормативных правовых актов, входящих в систему трудового права России, тесно связано с территорией, на которую они распространяются. Россия – федеративное государство, в состав которого входят субъекты Федерации (республики, края, области, города федеративного значения, автономные области и автономные округа). В трудовом праве понятием «территория» охватывается и территория конкретной организации. Исходя из этого, «свое» правовое пространство имеют соответственно федеральные правовые нормативные акты трудового законодательства, акты субъектов Российской Федерации, а также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты трудового законодательства распространяются на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное (ст. 13 Трудового кодекса РФ).

Законы и другие подзаконные акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права,

---

[12] Проведенное Научным центром профсоюзов исследование почти в 300 организациях показало, что на один год заключено 59 процентов коллективных договоров, на два года – 19,9 процента, на три года – 21,1 процента. Как видим, прослеживается неодинаковый подход к определению срока коллективного договора. См.: Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995 г.). Комментарий. 50 актуальных вопросов и ответов. Под общей редакцией Снигиревой И.О. и Шалаева С.А. М., 1996, с. 64.

[13] Там же. С. 64 - 65.

[14] См., например: Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М., 1978; Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). М., 1995.

[15] См.: Попов В. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутский университет, 1983, с. 159 - 160.

[16] См.: Миронов В.И. Указ соч., с. 97.

[17] См.: Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. Издание третье, переработанное и дополненное. М., 1999, с. 53 - 54.

действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.

Если имеет место расхождение закона субъекта Российской Федерации с федеральным законом, то действует закон Российской Федерации. Подобным образом должен решаться вопрос и тогда, когда возникают коллизии иных одновидовых правовых нормативных актов о труде.

Следует отметить, что в системе нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, есть такие акты, которые распространяются лишь на определенные местности, составляющие часть территории России, не всегда совпадающей с территорией субъектов Российской Федерации. В качестве такого примера можно привести ст. 313 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», где определено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Дополнительные гарантии указанным лицам могут устанавливаться законами субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации.

Предусмотренные в данной норме трудового права льготы реализуются, в частности, с помощью специального закона и других правовых нормативных актов трудового законодательства по этим вопросам[18].

Главной особенностью локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, является то, что они распространяются в пределах только данной конкретной организации, то есть локальные нормативные акты регулируют трудовые отношения только в пределах организации, где они приняты, и обязательны для всех, на кого рассчитаны: а) работников организации, состоящих в трудовых отношениях с работодателем; б) всех лиц, указанных в самом локальном нормативном акте.

Следует, прежде всего, отметить, что трудовые отношения в современной России охватывают миллионы людей, которые отличаются своими индивидуальными особенностями (мужчины, женщины, несовершеннолетние, инвалиды, пожилые граждане, работники различных профессий, специальностей и разных отраслей экономики России). Бесспорно, что отличаются и их условия труда (работа в обычных условиях, под землей, в тяжелых климатических условиях, в высокогорной местности и т.д.). Такие отличия и особенности трудовой деятельности непременно должны быть учтены в правовом регулировании условий труда. А это достигается путем применения метода единства и дифференциации норм трудового права, из которого следует, что правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на все категории работников; 2) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин; молодежь; лиц, занятых в отдельных отраслях экономики; работников бюджетной сферы; лиц, работающих на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и т.п.).

Единство регулирования трудовых отношений заключается в распространении действия норм трудового права на всех работников независимо от фактических условий труда и личности работника. Единство характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам. Такой уровень единства определен Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 11).

Дифференцированные нормы трудового законодательства отражаются в виде выделения специальных глав в Трудовом кодексе Российской Федерации (например, глава 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», глава 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет» и др.).

Особенности правового регулирования условий труда в отношении отдельных категорий работников могут регламентироваться специальными нормативными правовыми актами трудового законодательства, принимаемыми на различном уровне органами государственного управления и власти[19].

Анализ трудового законодательства дает основание сделать вывод о том, что конкретное соотношение дифференциации норм трудового права по отдельным категориям работников сводится к тому, что специальные нормативные акты устанавливают: особый по сравнению с общим порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; более строгую дисциплинарную и материальную ответственность работников и некоторые другие особенности[20].

На практике нередко бывает непросто определить по кругу лиц сферу действия социально-партнерских соглашений, заключаемых на различном уровне (региональном, отраслевом или межотраслевом, территориальном). Как нам представляется, такие соглашения распространяются на работников и работодателей, представители которых принимали участие в их заключении.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации нетрудно определиться с действием коллективных договоров. В соответствии со ст. 43 этого Закона действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Таковы, по мнению автора, особенности действия нормативных правовых актов в сфере труда по кругу лиц, во времени и в пространстве.

---

[18] См.: Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. (с изменениями от 3 июня 1993 г., от 24 декабря 1993 г. и от 8 января 1998 г.) / Российская газета. 1998, 13 января.

[19] См., например: Указ Президента Российской Федерации «О должностных окладах в органах государственной власти» от 7 июля 1994 г. / Собрание законодательства РФ, 1994, № 11, ст. 1193; Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего» от 9 марта 1996 г.; Федеральный закон «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы» / Собрание законодательства РФ, 1999, № 7, ст. 869.

[20] См., например: Закон РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. / Собрание законодательства РФ, 1995, № 31, ст. 2990; Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии / Российская газета. 1998, 27 августа; Устав о дисциплине работников морского транспорта от 23 мая 2000 г. / Бюллетень Минтруда РФ. 2000, № 7, с. 68 - 72.

# ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА: СБОР, ХРАНЕНИЕ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОСТОВЕРНОСТЬ И НЕЗАКОННОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ

*Т.А. Козлова, кандидат юридических наук*

- ☑ **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОМ ИНФОРМАЦИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**
- ☑ **КАКИЕ НЕДОСТОВЕРНЫЕ СВЕДЕНИЯ МОГУТ БЫТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ЕГО УВОЛЬНЕНИЯ?**
- ☑ **УСТАНОВЛЕНИЕ ФАКТА ПОДЛОЖНОСТИ ДОКУМЕНТА**
- ☑ **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СБОРА, ХРАНЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**
- ☑ **ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА И ГАРАНТИИ ИХ ЗАЩИТЫ**
- ☑ **ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИ ПЕРЕДАЧЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**
- ☑ **ПРАВА РАБОТНИКА**
- ☑ **ВОПРОСЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Поступая на работу, практически каждый гражданин по требованию работодателя представляет различные документы и заполняет всевозможные анкеты, в которых содержатся разделы, относящиеся исключительно к личной или семеной жизни работника. Конечно, гражданин вправе отказаться от заполнения таких анкет или оставить соответствующие поля анкеты незаполненными. Однако в этом случае его анкету, а вместе с ней и все документы могут оставить без рассмотрения.

Работодатель уже при первом заочном знакомстве с потенциальным работником намерен получить максимум информации о нем. Такие сведения, как семейное положение, наличие детей или судимость, вполне могут повлиять на принятие того или иного решения. Конечно, информация, внесенная в анкету, может быть несколько приукрашена или, напротив, отдельные эпизоды биографии могут быть скрыты. Работник при поступлении готов на многое, но потенциальная угроза выявления ложных сведений (как при поступлении на работу, так и в последующем), а соответственно, и риск неблагоприятных последствий для работника стимулируют претендента на максимальное раскрытие информации и обеспечивают, как правило, ее достоверность.

С другой стороны, работнику может быть выгодно сообщение тех или иных сведений о своей личной или семейной жизни. Например, работник претендует на предоставление ему отпуска в удобное время, на установление специального режима рабочего времени и т.д.

В тех случаях, когда работник сообщил о себе заведомо ложные сведения, и это обстоятельство было выявлено в процессе приема на работу, он, вероятнее всего, не будет принят на интересующую его работу. Если же недостоверность сведений, а также представленных документов будет выявлена в процессе работы, то работник может быть уволен по инициативе работодателя (п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Ранее действовавший КЗоТ РСФСР не предусматривал такого самостоятельного основания увольнения по инициативе работодателя. Конечно, и до 01.02.2002 года работника, представившего подложные документы, можно было уволить, но только в связи с нарушением установленного порядка приема на работу (часть 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР).

Трудовой кодекс РФ несколько уже трактует понятие «нарушение установленного порядка приема на работу». К такому нарушению, дающему право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе, теперь относится:

- заключение трудового договора в нарушение

приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Таким образом, если работник при приеме на работу сообщил о себе недостоверные сведения о состоянии своего здоровья, уровне образования или наличии судимости, препятствующие заключению трудового договора, а работодатель, не получив подтверждающих документов, принял такого работника на работу, то трудовой договор может быть прекращен как по п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, так и по соответствующей части ст. 84 Трудового кодекса РФ.

Увольнение работника по данным основаниям возможно только, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. Если в момент заключения трудового договора эти обстоятельства имели место, а в последующем ситуация изменилась: работник был реабилитирован или судимость была снята или погашена; работник получил требуемое образование; состояние здоровья работника улучшилось настолько, что препятствий для продолжения данной работы нет, – то увольнение в соответствии со ст. 84 Трудового кодекса РФ будет неправомерным.

Сообщение о себе ложных сведений, как правило, осуществляется умышленно, тогда как сокрытие такой информации может быть как умышленным, так и неосторожным или безвинным (например, по забывчивости). Установить истинную форму вины при сокрытии сведений очень сложно. Поэтому законодатель исходит из презумпции невиновности работника в этом случае и не предусматривает чаще всего негативных последствий для работника.

Таким образом, если работник умолчал о своей судимости в тех случаях, когда приговор суда не ограничивает его трудовую дееспособность, выявление факта судимости не может быть основанием для увольнения данного работника, поскольку в соответствии с п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ основанием для увольнения является представление работником ложных сведений. В определенных случаях выявление сведений о прежней судимости работника может стать основанием для его увольнения в связи с утратой к нему доверия, если он принят на должность, связанную с материальной ответственностью, а судимость имеет за корыстные преступления. Но и в этом случае для увольнения работника необходимо, чтобы данная судимость не была снята или погашена.

Несколько иной законодательный подход к случаям предоставления работником недостоверной информации о своем здоровье. Как правило, работник стремится скрыть сведения о наличии у него заболеваний, препятствующих приему на работу или продолжению работы. Если работник в своих документах (заявлении, анкете) указал, что у него отсутствуют заболевания, препятствующие поступлению на работу, а в последующем было установлено, что на момент заключения трудового договора такие заболевания были, то увольнение по п. 11. ст. 81 Трудового кодекса РФ будет возможно. Если же имело место сокрытие этого факта, то вопрос об увольнении работника должен решаться в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ, то есть ему должна быть предоставлена возможность перевода, а при отказе от перевода работник может быть уволен. При невозможности предложения работнику перевода работодатель может решить вопрос об увольнении работника и в соответствии с подпунктом «а» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности по состоянию здоровья).

Предоставление недостоверных сведений об уровне квалификации (например, о якобы имеющих место научных трудах), если наличие этих сведений дало предпочтение именно данной кандидатуре при заключении трудового договора, дает основание для прекращения трудового договора по п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ, тогда как предоставление недостоверных сведений о требуемом уровне образования может повлечь за собой увольнение по ст. 84 Трудового кодекса РФ.

***Все ли представленные работником недостоверные сведения могут быть основанием для его увольнения?*** Несмотря на то, что законодатель не дает исчерпывающего перечня этих сведений, можно полагать, что сведения должны относиться исключительно к деловым качествам работника. Такой вывод можно сделать исходя из запретов, установленных в ст. 64 Трудового кодекса РФ, согласно которой какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Например, женщина указала, что она не имеет малолетних детей, а в последующем было установлено, что эта информация не соответствует действительности. И работодатель принимает решение об увольнении данной работницы по п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Что будет действительным основанием для увольнения в этом случае? Сокрытие этой информации или наличие у работницы малолетних детей? Поскольку семейное положение не относится к деловым свойствам работника, следовательно, мотивом увольнения станет сам факт наличия малолетних детей. Увольнение в этом случае можно будет признать дискриминирующим, и работница будет восстановлена на работе. Более того, за сбор данной информации без согласия работницы виновное должностное лицо может быть привлечено к уголовной ответственности в соответствии со ст. 137 Уголовного кодекса РФ.

Увольнение возможно также в случае предоставления работником подложных документов. Перечень документов, которые работник обязан представить при заключении трудового договора определен в ст. 65 Трудового кодекса:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Государственный служащий, кроме того, обязан

представить декларацию о доходах и имуществе.

Лица, поступающие на работу на вредные и опасные производства; на работу, связанную с управлением источником повышенной опасности (водители, машинисты); на предприятия пищевой промышленности и общественного питания, бытового обслуживания и торговли; а также, независимо от профиля предстоящей работы, лица, не достигшие восемнадцати лет, обязаны при поступлении на работу за счет средств работодателя проходить предварительные медицинские осмотры. Прием на работу указанных лиц осуществляется после предоставления ими документов, указанных в ст. 65 Трудового кодекса РФ, а также медицинского заключения об отсутствии у них противопоказаний для осуществления трудовой деятельности по избранной специальности (должности).

Требовать представления иных документов при заключении трудового договора работодатель не имеет права. Следовательно, предоставление иных, кроме перечисленных выше, подложных документов не дает основания для расторжения трудового договора. **Факт подложности документа должен быть установлен.** Для этого можно прибегнуть к проведению экспертизы или направить запрос в выдавший документ орган. По информации Министерства образования РФ возможна проверка достоверности документов об образовании, выданных начиная с 1947 года.

Голословное утверждение о подложности представленного документа не может быть основанием для расторжения трудового договора с работником по п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

При проверке достоверности документов о состоянии здоровья необходимо помнить, что в соответствии со ст. 61 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года № 5487-I информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.

Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей, кроме случаев, установленных ч. 3 и 4 статьи 61 Основ.

Информация, составляющая врачебную тайну, может распространяться исключительно с согласия самого гражданина или его законных представителей.

Лица, которым в установленном законом порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками с учетом причиненного гражданину ущерба за разглашение врачебной тайны несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, республик в составе Российской Федерации.

Если необходимо проверить достоверность документов о состоянии здоровья работника, а он не дает на это согласия, то можно составить запрос о подтверждении факта выдачи документа, подтверждающего состояние здоровья работника, а не о его содержании.

При выявлении факта подделки того или иного документа работодатель вправе передать материалы в правоохранительные органы для выявления изготовителей поддельных документов и установления меры ответственности самого работника, использовавшего поддельные документы.

В соответствии со ст. 19.23 Кодекса РФ об административных правонарушениях подделка документа, удостоверяющего личность, подтверждающего наличие у лица права или освобождение его от обязанности, а равно подделка штампа, печати, бланка, их использование, передача либо сбыт влечет наложение административного штрафа на юридических лиц в размере от трехсот до четырехсот минимальных размеров оплаты труда с конфискацией орудий совершения административного правонарушения.

Подделка, а также использование поддельных документов может повлечь за собой и уголовную ответственность. Так, в соответствии со ст. 327 Уголовного кодекса РФ подделка удостоверения или иного официального документа, предоставляющего права или освобождающего от обязанностей, в целях его использования либо сбыт такого документа, а равно изготовление в тех же целях или сбыт поддельных государственных наград Российской Федерации, РСФСР, СССР, штампов, печатей, бланков наказываются ограничением свободы на срок до трех лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Те же деяния, совершенные неоднократно, наказываются лишением свободы на срок до четырех лет.

Использование заведомо подложного документа наказывается штрафом в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является его правом, а не обязанностью. Вопрос о необходимости воспользоваться своим правом работодатель решает самостоятельно, в зависимости от конкретных обстоятельств.

Мы рассмотрели вопрос важности предоставления работником той или иной информации при заключении трудового договора, а также аспекты его ответственности за предоставление ложной информации или подложных документов. Далее будут рассмотрены вопросы правомерности сбора информации о работнике работодателем и ответственности работодателя и его должностных лиц за нарушение установленного порядка сбора и хранения персональных данных работника.

Работодатель при заключении трудового договора с работником чаще всего выступает с позиции силы и требует предоставления от работника любой информации, в том числе и сугубо личного характера. Однако в соответствии с Конституцией РФ, международными договорами и законодательством РФ его власть в части сбора информации о работнике не является безграничной.

Всеобщая декларация прав человека, принятая 1948 г., в ст. 12 закрепила принцип о невмешательстве в личную и семейную жизнь человека. Международная конвенция об охране личности в отношении автоматизированной обработки персональных данных, принятая Советом Европы в 1981 году, а также специальные рекомендации к ней 1986 г. и 1987 г., касающиеся использования и защиты персональных данных, устанавливают основные принципы сбора, хранения, использования и передачи информации персонального характера.

**1.** Сбор такой информации должен осуществляться честным и законным образом. Это означает, что за исключением случаев, предусмотренных законом, персональные данные должны быть получены от лиц, к которым эти данные относятся, или из других источников с согласия субъектов данных.

**2.** Сбор персональных данных особого характера, т.е. относящихся к расовому происхождению, политическим убеждениям, религиозным или иным верованиям, сексуальной жизни, не должен разрешаться.

**3.** Сбор персональных данных без согласия лица, к которому эти данные относятся, допустим, когда та-

кой сбор представляет собой необходимую в демократическом обществе меру, направленную на обеспечение интересов безопасности государства, безопасности населения, финансовых интересов государства, охраны прав субъектов информации или прав и свобод других лиц, для пресечения преступлений.

**4.** Собираемые данные о частной жизни лица должны иметь прямое отношение к цели их сбора, не превышать по обьему тех потребностей, для которых они собираются, быть точными и там, где это необходимо, поддерживаться на уровне современных требований.

**5.** Хранение информации персонального характера (особенно в случае ее автоматизированной обработки) должно обеспечивать установленный режим охраны этой информации, чтобы исключить возможность использования данных о частной жизни лица каким-либо образом, не совместимым с целями сбора указанных данных.

**6.** Использование информации персонального характера должно основываться на том же исходном принципе целевого назначения персональных данных, который характерен для всех видов работ с этими данными.

В развитие данных международно-правовых принципов Конституция РФ 1993 года в ст. 24 закрепила, что «сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются». Порядок работы с такой информацией частично был урегулирован Федеральным законом РФ от 20.02.95 № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации». Статьей 11 названного Закона предусмотрено, что:

**1.** перечни персональных данных, включаемых в состав федеральных информационных ресурсов, информационных ресурсов совместного ведения, информационных ресурсов субъектов Российской Федерации, информационных ресурсов органов местного самоуправления, а также получаемых и собираемых негосударственными организациями, должны быть закреплены на уровне федерального закона. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. До настоящего времени специального федерального закона о конфиденциальной информации нет. Перечень конфиденциальной информации определен Указом Президента РФ от 6 марта 1997 года № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера». Этим Указом подтверждено, что сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях, являются конфиденциальными.

Не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни, а равно информации, нарушающей личную тайну, семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений физического лица без его согласия, кроме как на основании судебного решения;

**2.** персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан Российской Федерации. Ограничение прав граждан Российской Федерации на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и карается в соответствии с законодательством;

**3.** юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации;

**4.** неправомерность деятельности органов государственной власти и организаций по сбору персональных данных может быть установлена в судебном порядке по требованию заинтересованных лиц.

Статья 14 Федерального закона РФ от 20.02.95 № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» закрепила право граждан на доступ к документированной информации о них, на уточнение этой информации в целях обеспечения ее полноты и достоверности, а также право знать, кто и в каких целях использует или использовал эту информацию. Ограничение доступа граждан к информации о них допустимо лишь на основаниях, предусмотренных федеральными законами.

Владелец документированной информации о гражданах обязан предоставить информацию бесплатно по требованию тех лиц, которых она касается. Ограничения возможны лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Дальнейшее развитие положение о персональных данных получило в Федеральном законе РФ от 31.07.95 г. «Об основах государственной службы в Российской Федерации». Статья 8 названного Федерального закона определяет порядок ведения личного дела государственного служащего. Как правило, оно ведется на бумажном носителе, т.е. путем подшивания документов, имеющих отношение к поступлению и прохождению государственной службы, однако это не исключает возможности обработки компьютерных персональных данных государственных служащих. При переходе государственного служащего на новое место государственной службы его личное дело передается по новому месту службы. Ведение нескольких личных дел государственного служащего не допускается. Сбор и внесение в личные дела и реестры государственных служащих сведений об их политической и религиозной принадлежности, о частной жизни запрещается.

Глава 14 Трудового кодекса РФ, развивая и конкретизируя положения названных актов, направлена на защиту персональных данных работника независимо от того, работает он на государственной службе, состоит ли в трудовых отношениях с работодателем – юридическим лицом или физическим лицом.

Под персональными данными работника в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Из данного определения можно сделать следующие выводы.

Во-первых, сбору и обработке подлежат только те данные, которые необходимы в связи с трудовой деятельностью работника. Как правило, это сведения о деловых и профессиональных качествах работника, получаемых работодателем из документов, представленных работником при заключении трудового договора (ст. 65 Трудового кодекса РФ). Может быть дополнительно получена информация, не содержащаяся в указанных документах, но имеющая отношение к трудовой деятельности работника: о наличии у него судимости – при занятии должностей, связанных с педагогической деятельностью, с работой со сведениями, составляющими государственную тайну; о наличии у лица гражданства иностранного государства – при занятии государственных должностей государственной службы, а также при работе с документами, содержащими сведения, составляющие государственную тайну; о научной и творческой деятельности работника и т.п. Эта информация, как прави-

ло, должна получаться от самого работника. В тех случаях, когда истребуемая информация может быть получена только от третьих лиц, работодатель обязан уведомить работника о сделанных им запросах.

Во-вторых, сбор, хранение и распространение информации о частной жизни работника не допускается. К такой информации относятся сведения о семейных, бытовых, личных, интимных отношениях, не подлежащих контролю со стороны государства и являющихся исключительно личным делом человека. Конституция РФ в ст. 23 закрепляет право каждого гражданина на личную и семейную тайну.

Как правило, не допускается сбор, хранение или распространение сведений о политических и религиозных убеждениях работника, о его членстве в общественных объединениях и профсоюзной деятельности. Политическая принадлежность является одной из форм проявления права на объединение и свободы деятельности общественных объединений. Однако это право и запрет на сбор и хранение информации о политической и религиозной деятельности не является абсолютным и может быть определенным образом ограничено в связи с нахождением гражданина на государственной службе. Информация о нарушении этих запретов может собираться и содержаться в личных делах государственных служащих.

Членство в профсоюзной организации, в том числе работа на выборных должностях, может иметь непосредственное отношение к трудовой деятельности работника, предоставлять ему дополнительные гарантии (учет мнения профсоюзной организации при увольнении такого работника, приоритетное право на трудоустройство на прежнюю или равноценную должность после окончания срока полномочий в выборном профсоюзном органе). Таким образом, данная информация необходима работодателю для принятия верных решений. Иная информация о профсоюзной деятельности сбору не подлежит.

В-третьих, как правило, собираемая информация должна касаться только самого работника. Таким образом, сбор информации о родственниках, знакомых и иных лицах, связанных с работником родственными, семейными узами или профессиональными связями, не допускается, за исключением случаев непосредственно предусмотренных законом.

Трудовой кодекс РФ устанавливает общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты:

**1)** обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

**2)** при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

**3)** все персональные данные работника следует получать у него самого. Если такие данные возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

**4)** работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

**5)** работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

**6)** при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

**7)** защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

**8)** работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

**9)** работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Распространение информации о персональных данных работника допускается, как правило, только с согласия самого работника.

В соответствии со ст. 88 Трудового кодекса РФ при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональных данных работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- не сообщать персональных данных работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми пер-

сональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Работодатель обязан обеспечить сохранность персональных данных работников, для чего доступ к персональным данным работников должен быть разрешен только строго определенному кругу лиц. Использование персональных данных возможно только в соответствии с целями, для которых эти данные собраны. К сожалению, до настоящего времени не приняты ни Закон «О коммерческой тайне», ни Закон «О конфиденциальной информации», которые могли бы раскрыть объем обязанностей работодателя по обеспечению конфиденциальности персональных данных работников. Но уже сейчас можно говорить, что для этого необходимо:

- в перечень информации конфиденциального характера, имеющей ограниченный доступ, включить персональные данные работников;
- утвердить этот перечень приказом по организации;
- определить перечень работников, имеющих доступ к этой информации, и (или) лиц, которым такая информация предоставлена или передана;
- создать условия для хранения персональных данных, находящихся на бумажных носителях: предоставить обособленное помещение; возможно, оборудовать помещение сейфами и т.п.
- ознакомить под расписку работника, доступ которого к конфиденциальной информации необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем конфиденциальной информации;
- ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом конфиденциальности и с мерами ответственности за его нарушение;
- создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима конфиденциальности.

В целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

**1)** выполнять установленный работодателем режим конфиденциальности;

**2)** не разглашать информацию, имеющуюся в персональных данных работника,

**3)** передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие персональные данные работников.

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой является организация, в том числе персональных данных работников.

Работник в любое время вправе:

- получать полную информацию о собранных в отношении его персональных данных, получать копии документов, а также любых записей, содержащих его персональные данные;
- требовать внесения изменений или уточнений в персональные данные при обнаружении их несоответствия фактическим обстоятельствам дела;
- требовать извещения любых лиц, которым были сообщены недостоверные данные о работнике, о внесенных в них изменениях. Если в указанных сведениях будут выявлены признаки клеветы, оскорбления, работник вправе требовать защиты своей чести и достоинства, а равно и компенсации морального вреда, в том числе в судебном порядке;
- обеспечивать защиту своих интересов при сборе, хранении и распространении персональных данных лично или через своих представителей в установленном законом порядке.

Порядок получения работником копий документов о его трудовой деятельности урегулирован ст. 62 Трудового кодекса РФ, согласно которой по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В отличие от КЗоТ РФ обязанность администрации выдать работнику документы, связанные с работой, стала более конкретной. Четко определена процедура истребования указанных документов.

Для получения документов, связанных с работой, работник должен подать работодателю письменное заявление. Ранее форма просьбы значения не имела (можно было подать заявление, а можно было ограничиться и устной просьбой, которая, как правило, не фиксировалась администрацией).

Работодатель в течение 3 дней со дня подачи заявления обязан выдать работнику надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой, не взимая с работника какой-либо платы. При прекращении трудового договора трудовая книжка и копии документов, затребованных работником, должны быть выданы в последний рабочий день работника.

Значительно расширен и перечень документов, связанных с трудовой деятельностью. Так, если КЗоТ РФ к таким документам относил справку о работе на данном предприятии с указанием специальности, должности, квалификации, времени работы и размера заработной платы, то Трудовой кодекс РФ дополнил этот перечень копиями распорядительных актов предприятия: приказов о приеме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении; кроме того, включил в этот перечень выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др.

Трудовой кодекс РФ оставляет перечень документов, связанных с трудовой деятельностью, открытым.

Соответственно, работник вправе требовать выдачи ему копий любых документов, затрагивающих его права: копии приказов о дисциплинарных взысканиях; копии протоколов аттестации; характеристики и др.

Неисполнение руководителем этой обязанности может быть обжаловано в суд.

Неправомерное разглашение информации о персональных данных работника может повлечь за собой расторжение трудового договора с лицом, допустившим такое разглашение, в соответствии подпунктом «в» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса. Кроме того, за совершение указанных действий установлена административная ответственность в соответствии со ст. 13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случа-

ев, если за разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, и влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда; на должностных лиц – от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

В соответствии со ст. 137 Уголовного кодекса РФ незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности и причинили вред правам и законным интересам граждан, наказываются штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до четырех месяцев.

Если те же деяния совершены лицом с использованием своего служебного положения, то уголовное наказание ужесточается (наказывается штрафом в размере от пятисот до восьмисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от пяти до восьми месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет, либо арестом на срок от четырех до шести месяцев).

Отказ гражданину в доступе к информации о нем, а также неправомерное раскрытие информации третьим лицам могут быть обжалованы в судебном порядке. Необходимо обратить внимание, что гражданин может обжаловать действия любых должностных лиц, к которым необходимо в данном контексте отнести и руководителей государственных, муниципальных предприятий, а также руководителей негосударственных организаций, в том числе и общественных.

Гражданин вправе оспорить в суде решение (действие) должностного лица об отказе в предоставлении ему информации. Обжаловано может быть и бездействие, например, оставление письменного заявления работника о выдаче ему копий документов, связанных с трудовой деятельностью, без рассмотрения и ответа. При этом гражданин вправе обратиться непосредственно в суд или к вышестоящему в порядке подчиненности должностному лицу в вышестоящий орган управления.

Заявление может быть подано гражданином в суд по месту его жительства или по месту нахождения работодателя, решения, действия (бездействие) должностного лица которого оспариваются.

Непредоставление гражданину информации о нем или информации, непосредственно затрагивающей его интересы, нарушает право граждан на информацию, закрепленное в Конституции РФ и федеральном законодательстве, и, следовательно, может быть обжаловано в судебном порядке.

Гражданин вправе обратиться в суд с заявлением в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о нарушении его прав и свобод.

Пропуск трехмесячного срока обращения в суд с заявлением не является для суда основанием для отказа в принятии заявления. Причины пропуска срока выясняются в предварительном судебном заседании или судебном заседании и могут являться основанием для отказа в удовлетворении заявления.

Заявление должно рассматриваться судом в течение десяти дней с участием гражданина, должностного лица, решения, действия (бездействие) которого оспариваются.

Неявка в судебное заседание заявителя или должностного лица, надлежащим образом извещенных о времени и месте судебного заседания, не является препятствием к рассмотрению заявления.

Установив обоснованность требований гражданина, своим решением суд обязывает работодателя (конкретное должностное лицо) предоставить гражданину требуемую им информацию.

В суд и гражданину должно быть сообщено об исполнении решения суда не позднее чем в течение месяца со дня получения решения.

Кроме собственно восстановления нарушенного права, гражданин, которому отказано в предоставлении соответствующей информации, вправе требовать компенсации морального вреда. Размер компенсации определяется судом в зависимости от тяжести нравственных страданий гражданина.

Кроме гражданско-правовой, действующее законодательство предусматривает административную и уголовную ответственность за непредоставление гражданину информации.

Так, в соответствии со статьей 5.39 Кодекса РФ об административных правонарушениях неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо несвоевременное предоставление таких документов и материалов, непредоставление иной информации в случаях, предусмотренных законом, либо предоставление гражданину неполной или заведомо недостоверной информации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда.

Неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан, в соответствии со ст. 140 Уголовного кодекса РФ наказываются штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет.

Из вышеизложенного можно сделать ряд выводов:

- во-первых, работодатель вправе осуществлять сбор только тех данных о работнике, которые отражают его деловые качества;
- во-вторых, работодатель вправе осуществлять сбор информации только о работнике, а не о его родственниках (за исключением случаев, прямо предусмотренных в законе);
- в-третьих, распространение информации о работнике возможно только с его согласия и в объеме, определенном по соглашению с ним;
- в-четвертых, за неправомерное использование персональных данных, а также за сбор и распространение иной частной информации о работнике непосредственно работодатель (юридическое лицо или предприниматель) несет гражданско-правовую ответственность, должностные лица – дисциплинарную, административную и уголовную.

И, конечно, сам работник обязан сообщать работодателю достоверную информацию о себе в объеме, предусмотренном трудовым законодательством. Иную информацию работник вправе предоставить работодателю, и чтобы избежать конфликтной ситуации, информация, предоставляемая работником добровольно, также должна быть достоверной.

# ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА РАБОТОДАТЕЛЕМ

*А.Л. Анисимов, к. ю. н., доцент, советник юстиции, прокурор отдела управления Генеральной прокуратуры РФ*

- ☑ **ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ, - ИНСТИТУТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОСОБОГО РОДА**
- ☑ **СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

## 1. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ, – ИНСТИТУТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОСОБОГО РОДА

Российская Федерация в соответствии с Конституцией является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека[1]. Социальное государство призвано влиять на распределение экономических благ, исходя из принципа справедливости, обеспечивать каждому достойное человека существование, обеспечивать охрану труда и здоровья людей, обеспечивать пенсиями и пособиями нетрудоспособных.

Одной из важнейших целей социального государства является баланс социального равенства. Для достижения этой цели государство имеет возможность вносить социальные коррективы в различные сферы правовых отношений, в том числе осуществлять государственное вмешательство в общественные отношения по охране труда и обязательному социальному страхованию, надзор за воспитанием детей, обеспечению общедоступности наиболее важных благ и услуг: регулирование цен, развитие систем государственного здравоохранения и образования, улучшение социального положения путем государственных выплат.

Одним из важнейших средств обеспечения социального равенства связано с восстановлением утраты дохода или средств к существованию из-за болезни, инвалидности, старости, потери кормильца, безработицы. Средством, которое использует социальное государство, чтобы противостоять этим превратностям судьбы, является социальное обеспечение. Социальное обеспечение зависит не только от того, насколько оно необходимо, но и от того насколько может ли государство осуществлять такое обеспечение. Переход социального общества от первичной цели (предоставления человеку минимума средств к существованию) к более высоким целям (избавление от бедности значительной части населения и поддержание обычно необходимого жизненного стандарта) во многом зависит от того, в какой мере само общество может производить средства для социального обеспечения, которые могли бы дополнить средства, выделенные для этого государством.

Наиболее характерные черты социального государства в современных условиях отражаются в его социальной политике, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Средства реализации социальных идей государства и показатель зрелости общества, уровня его культуры.

Одним из главных направлений социальной политики является охрана труда и здоровья граждан. Охрана труда, как часть трудовых правоотношений, представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профи-

[1] Ст. 7 Конституции Российской Федерации //Российская газета. 1993. 25 декабря.

лактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, направленных на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, юридически закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации и Федеральном законе от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ряде других законодательных актах. Государство по этим законам принимает на себя функцию управления охраной труда, а также обеспечения основных прав работников на обеспечение приоритета жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности (раздел X ТК РФ).

Работники имеют право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой, и на социальное обеспечение при утрате трудоспособности. Невзирая на правовые гарантии, органы и службы по охране труда выявляют многочисленные факты нарушения норм охраны труда, влекущие несчастные случаи на производстве, в т. ч. со смертельным исходом.

На Всероссийском совещании по проблемам охраны труда (20 мая 2003 года) было отмечено, что в 2002 году было зафиксировано 32 тысячи несчастных случаев на производстве и каждый пятый закончился гибелью работника. В том же году по инициативе Гострудинспекции при Минтруде РФ была приостановлена работа 6 тысяч производственных линий и 72 тысяч единиц оборудования, оштрафованы 26 тысяч руководителей, 706 из которых уволены. В то же время в органы прокуратуры направлено более 20 тысяч дел.

При этом проблема безопасного труда остается пока очень строгой. Ежегодно различные травмы получают около 350 тысяч рабочих. К числу самых опасных отраслей относятся промышленность, транспорт, строительство и сельское хозяйство. Вторая национальная особенность российского труда – антисанитарные и вредные условия. В такой среде работают, по данным Минтруда РФ, не менее 3 миллионов человек.

Такое положение является не только виной работодателей, но в этом повинны и архаичные нормативные правовые акты и инструкции, которыми они вынуждены оперировать, тревожит и правовая безграмотность, а также пренебрежение к вопросам охраны труда и со стороны работодателей, и среди работников[2].

В этих условиях важную роль в защите материальных интересов работников, их семей занимает законодательство о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью от несчастных случаев на производстве.

Для решения данной проблемы государством создана система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, основанная на большом международном опыте и являющаяся составной частью государственной системы охраны труда. Эта система построена на федеральном законе РФ и Гражданском кодексе РФ.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями по состоянию на 7 июля 2003 г.) содержит 5 глав, 31 статью:

Глава I. Общие положения (ст. 1 – 7).

Глава II. Обеспечение по страхованию (ст. 8 – 15).

Глава III. Права и обязанности субъектов страхования (ст. 16 – 19).

Глава IV. Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 29 – 26).

Глава V. Заключительные и переходные положения (ст. 27 – 31).

В связи с принятием Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 были признаны утратившими силу правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, утвержденные Постановлением Президиума Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. № 4214-1 и статья 1 Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты РФ о возмещении работодателям вреда, причиненного работникам увечьем…» (СЗ РФ, 1995, № 48, ст. 4562).

Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью застрахованного работника, есть вид деликтной ответственности, в конкретном случае работодателя, являющегося страхователем работника через страховщика. «Вред» или иначе «ущерб», «убытки», такие понятия применяются в законодательстве, судебной и арбитражной практике в качестве синонимов, хотя «вред» и «убытки» не совпадают, ибо понятие «вред» более объемное, и вред может быть как имущественный, так и неимущественный. Вред причинению здоровья всегда имущественный, ибо связан с восстановлением здоровья, реабилитацией, утратой заработка, а вред жизни – не только имущественный вред, но и моральный. Во всех случаях причинения вреда потерпевшие несут материальные потери, ибо имеет место умаление, уничтожение субъективного гражданского права.

Исследование с этих позиций комплекса норм права, регулирующих социальные, трудовые и гражданско-правовые отношения, связанные с возмещением работнику вреда от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания на основе обязательного страхования, дает основание, что в силу их взаимосвязанности эти нормы являются институтом материальной ответственности особенного рода (sui generis) в системе социального права как отрасли права.

С не меньшим основанием этот институт права может быть инкорпорирован в трудовое право – Трудовой кодекс РФ, ибо он неразрывно связан с нормами об охране труда, содержащими многообразные обязанности работодателей, связанные с обеспечением безопасных условий охраны труда, в т. ч. социальным страхованием (ст. 210 – 212, 220, 227 – 230 ТК РФ).

Вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в разных странах решаются по-разному, но во многих из них также действует система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При этом в роли страховой организации могут выступать как государственные органы, так и организации других организационно-правовых форм, но действующие на основании нормативных правовых актов, принятых законодательным органом государства, в частности в Германии. Германская модель социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний была взята за основу для создания российской модели, но при этом она не была полностью скопирована. Российский законодатель выбрал иную форму страховщика – единый государственный фонд, что обусловлено особенностями российской экономики и слабостью страхового рынка. Но все же при создании системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в России очень широко использовался именно опыт обязатель-

[2] «Российская газета» 21 мая 2003 г.; Семенова И. «Три миллиона в опасной зоне».

ного социального страхования в Германии.

В основе российской модели обязательного социального страхования лежит принцип распределения убытков, возникающих у одного лица, между множеством лиц, для каждого из которых они мало ощутимы. С этой целью за счет взносов множества лиц образуется централизованный страховой фонд, управляемый страховой организацией. Деятельность страховой организации направлена на объединение денежных средств и последующее их распределение между теми, кто понес убытки без вины[3].

Обязательное социальное страхование, с одной стороны, – часть государственной системы социальной защиты населения, с другой – составная часть охраны труда. Его спецификой является осуществляемое в соответствии с законодательством страхование работающих граждан от возможного изменения их материального и социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам. В целом обязательное социальное страхование представляет собой систему созданных государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и социального положения работающих граждан и иных категорий населения, вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи и наступления иных социальных страховых рисков[4].

Субъектами этой системы социального страхования определены: страхователь, страховщик и застрахованный.

Страхователем является юридическое лицо (работодатель) любой организационно-правовой формы либо физическое лицо – частный предприниматель (в том числе иностранная организация на территории России), нанимающее работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховщиком определен Фонд социального страхования Российской Федерации.

Застрахованным является физическое лицо (работник, заключивший трудовой или гражданско-правовой договор о выполнении работы), получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает в Российской Федерации специальные правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования и определяет порядок возмещения вреда, причиненного исключительно жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях.

Страховщиком выступает Фонд социального страхования Российской Федерации[5]. Фонд является специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве Российской Федерации и действует на основании Положения о Фонде социального страхования[6]. Основными задачами Фонда являются:

- обеспечение гарантированных государством пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, социального пособия на погребение, а также обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в разработке и реализации государственных программ охраны здоровья работников, мер по совершенствованию социального страхования;
- осуществление мер, обеспечивающих финансовую устойчивость Фонда;
- сотрудничество с аналогичными фондами (службами) других государств и международными организациями по вопросам социального страхования.

Фонд осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации.

Затем вступил в силу ныне действующий Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее – Закон). Целью принятия указанного Закона было изменение существовавшей в стране более семидесяти пяти лет системы регулирования правоотношений по возмещению вреда, причиненного здоровью работников, и обеспечить реальную защиту лиц, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний путем учреждения и придания в законодательном порядке Фонду социального страхования Российской Федерации статуса единого в России страховщика. В связи с этим были сняты многочисленные непосредственные споры между работниками и работодателями по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью работника, введение новой системы страхования от несчастных случаев было обусловлено большим количеством нарушений в этой сфере охраны труда.

Закон устанавливает в Российской Федерации единые правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страхование от несчастных случаев), обязательные для работодателей организаций независимо от организационно-правовых форм собственности, определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного работника при исполнении им трудовых обязанностей.

В числе важнейших функций обязательного социального страхования системы, предусмотренной Законом, следует назвать следующие:

- автономное обязательное страхование данного вида в осязаемой и наглядной форме нацеливает работодателей независимо от форм собственности на принятие мер по улучшению условий охраны труда и сохранению здоровья работников;
- начисленные высокие тарифы страховых взносов неоспоримы при наличии

[3] См.: Гражданское право. Часть вторая: Учебник /Под ред. А.Г. Калпина. – М.: Юристъ, 1999. С. 403 -430.

[4] См.: Ст. 1 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» //СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3686.

[5] См.: Ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в ред. от 30.12.2001 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» //СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

[6] См.: Постановление Правительства РФ от 12.02.1994 № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации» //Российская газета. 1994. 22 февраля.

высоких рисков повреждения здоровья трудящихся;
- данный вид социального страхования обеспечивает более высокую степень социальной защиты работающих, так как включает в себя системы лечения пострадавших, их медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

В современных условиях реализация этих положений Закона нашла свое юридическое закрепление в ст. 210 ТК РФ об основных направлениях государственной политики в области охраны труда. В частности, одним из таких направлений является защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования.

При этом учтена практика, распространенная в развитых западных странах, автономной обязательной системы социального страхования работающих от несчастных случаев, которая доказала высокую эффективность как в сфере социальной защиты работников, так и в стимулировании повышения безопасности труда.

До вступления в силу Закона о страховании от несчастных случаев вопросы возмещения вреда личности при исполнении трудовых обязанностей регулировались Правилами возмещения вреда[7]. Согласно действующему Гражданскому кодексу Российской Федерации[8] вред, причиненный личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном обьеме лицом, причинившим вред (ст. 1064 ГК РФ). По нормам ГК РФ (ст. 1084 – 1094 ГК РФ) возмещается вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, в том числе по трудовому договору.

Цель Закона – обеспечить реальную защиту прав работников в условиях рыночной экономики, когда проблемой пострадавших работников подчас является отсутствие практической возможности получить возмещение причиненного им вреда при ликвидации организации – причинителя вреда без правопреемника, а таких случаев достаточно много. В этих условиях Закон гарантирует социальную защиту пострадавших на производстве независимо от финансового положения работодателя, в том числе и в случае его ликвидации. Закон сохраняет также ранее действующие условия возмещения вреда нетрудоспособным гражданам в случае смерти кормильца. Нетрудоспособными признаются несовершеннолетние, не достигшие возраста восемнадцати лет, мужчины, достигшие шестидесяти лет, женщины – пятидесяти пяти, а также лица, признанные в установленном порядке инвалидами. Если в течение пяти лет со дня смерти застрахованного трудоспособный член семьи стал нетрудоспособным, то с этого момента он получает право на получение страховых выплат.

Закон о страховании от несчастных случаев ни в коей мере не ущемил материальное положение потерпевших. Законом специально предусмотрено, что лица, утратившие трудоспособность до вступления в силу указанного закона, чье право на получение возмещения вреда было установлено в соответствии с законодательством СССР или законодательством Российской Федерации о возмещении вреда, получают право на обеспечение по страхованию со дня вступления в силу нового Федерального закона.

Обязательное социальное в конечном счете страхование работников – это создание за счет установленных взносов денежных средств организаций работодателей специальных резервных фондов (страховых фондов), предназначенных для возмещения вреда, т.е потерь, вызванных неблагоприятными событиями, несчастными случаями с работниками. Из средств страхового фонда в этих страховых случаях пострадавшим выплачивается страховая сумма. Право застрахованного на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Под страховым случаем Закон понимает подтвержденный в установленном порядке (то есть в соответствии со статьями 227 – 230 ТК РФ) факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика (Фонда социального страхования РФ), осуществляет обеспечение по страхованию.

Несчастным случаем на производстве признается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание – это хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

При этом вина причинителя вреда – работодателя не учитывается, как это было предусмотрено ранее в правилах возмещения вреда. Виновен ли причинитель вреда в несчастном случае или не виновен – эти обстоятельства для выплаты пострадавшему возмещения значения не имеют. Факт наступления страхового случая в порядке, предусмотренном ст. 229 ТК РФ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, удостоверяется актом комиссии о несчастном случае либо актом о профессиональном заболевании, в силу того, что был застрахован профессиональный риск, т.е. сама вероятность утраты здоровья или смерть, связанная с исполнением обязанностей работника.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве определен статьями 227 – 230 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве[9]. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве: травма, в том числе полученная в результате нанесения телесных повреждений другим лицом, острое отравление, тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, поражение электрическим током, молнией, излучением, укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть, если они произошли:

[7] См.: Постановление Верховного Совета от 24.12.1992 № 4214-1 «Об утверждении правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» (утратило силу с 06.01.2000 г.) //Российская газета. 1992. 26 января. Отменено ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

[8] См.: Глава 59 Гражданского кодекса РФ (часть вторая) //СЗ РФ. 1996. №№ 5. Ст. 410 ГК РФ.

[9] См.: Постановление Правительства РФ от 11.03.1999 №№ 279 «Об утверждении положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» //СЗ РФ. 1999. № 13. Ст. 1595.

- в течение рабочего времени, на территории организации или вне территории организации (включая установленные перерывы), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды перед началом или по окончании работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в производственных целях;
- при следовании к месту командировки и обратно;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;
- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
- при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, но совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Расследование несчастного случая производится, как уже упоминалось, комиссией, создаваемой на предприятии, работником которого является пострадавший или на территории которого произошел несчастный случай.

Обеспечение по страхованию осуществляется в виде пособий по временной нетрудоспособности, в виде страховых выплат, а также в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья при стойкой утрате дееспособности и выплат в случае смерти застрахованного.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается в связи со страховым случаем и выплачивается за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Основанием для назначения и выплаты пособия является акт о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, а также листок временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за весь период нетрудоспособности до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка с первого дня вне зависимости от непрерывного стажа. Именно в этом заключается отличие данного пособия от пособия при бытовой травме и общего заболевания, которое выплачивается с шестого дня и зависит от непрерывного стажа. Так, если непрерывный стаж работника меньше пяти лет, пособие будет равняться шестидесяти процентам его среднего заработка, если же стаж больше пяти лет, но меньше восьми, то пособие будет равняться восьмидесяти процентам среднего заработка. Только если непрерывный стаж больше восьми лет пособие выплачивается в размере ста процентов среднего заработка, во всех случаях не свыше максимального размера выплат, установленных Правительством РФ.

Размер единовременной страховой выплаты застрахованному при стойкой утрате трудоспособности зависит от степени утраты им профессиональной трудоспособности в процентах, установленной учреждением медико-социальной экспертизы[10].

Степень утраты профессиональной трудоспособности – есть выраженное в процентах снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Зная процент утраты профессиональной трудоспособности потерпевшего, а также его средний заработок, можно правильно определить размер ежемесячной страховой выплаты. Средний месячный заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за 12 месяцев работы, предшествовавших наступлению страхового случая или утрате либо снижению его трудоспособности (по выбору застрахованного) на 12. При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Кроме того, в состав заработка включаются все выплаты, с которых в соответствии с Законом предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей. Первая точка отсчета – 12 последних месяцев работы, предшествующих страховому случаю. Время наступления страхового случая подтверждается актом расследования. В тех случаях, когда имело место профессиональное заболевание, временем наступления события признается день выявления соответствующего заболевания лечебным учреждением, хотя бы это заболевание и не привело сначала к утрате трудоспособности. Вторая точка отсчета – 12 месяцев работы, предшествующих утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем. По времени эти две точки отсчета могут совпадать, но могут и различаться, причем иногда значительно. Различия во времени характерны для случаев, когда тяжелые последствия перенесенной травмы проявляются через некоторое время после происшествия, допустим, через два-три месяца либо через год-два. Какие из этих 12 месяцев выбрать, решает сам пострадавший, право выбора предоставлено только ему. Вполне очевидно, что он выбирает те месяцы работы, средний заработок за которые значительно выше.

Время наступления постоянной (длительной) нетрудоспособности устанавливает медико-социальная экспертная комиссия, наряду со степенью утраты профессиональной трудоспособности, группой инвалидности и ее причиной. Если комиссия по каким-либо причинам не установила указанную дату, а это необходимо для исчисления размера возмещения вреда из среднемесячного заработка за 12 последних месяцев перед утратой профессиональной трудоспособности, она обязана рассмотреть данный вопрос дополнительно и принять соответствующее решение. При невозможности определить время наступления инвалидности временем ее наступления считается день установления инвалидности.

При профессиональном заболевании допускается вести отсчет 12 последних месяцев работы, также перед прекращением работы, вызвавшей профессиональное заболевание. Это третья точка отсчета, но она касается только профессиональных заболеваний. Данное правило введено не случайно. Профессиональное заболевание нередко приводит к утрате трудоспособности не сразу, а через некоторое время, порой довольно длительное, в течение которого заболевание постепенно прогрессирует. В этот период заболевший часто выполняет другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, но заработок по которой значительно ниже прежнего.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке размеры ежемесяч-

[10] См.: Письмо Минтруда РФ NN№ 781-АО, Фонда социального страхования РФ NN№ 02-08/10-326П от 09.02.2000 г. «Об освидетельствовании застрахованного, пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания» //Вестник Фонда социального страхования РФ. 2000. № 8. С. 11 – 12.

ной страховой выплаты увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека[11]. В соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» исполнительными органами Фонда социального страхования РФ проводится индексации страховых выплат в возмещение вреда при повышении минимального размера оплаты труда.

Выплаты в возмещение вреда не влекут уменьшения размера пенсий, пособий и иных подобных выплат, назначенных застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В счет страховых выплат не засчитывается также заработок, полученный застрахованным после наступления страхового случая.

При определении размера ежемесячных страховых выплат может быть учтена вина застрахованного. Так, если при расследовании страхового случая комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов[12]. При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном законом порядке, отказ в возмещении вреда не допускается. Однако если вред возник вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, то он возмещению не подлежит.

Дополнительные расходы потерпевшего работника, возникшие с повреждением здоровья, связаны с необходимостью медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией. Эти расходы направлены на:

– дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному социальному страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

– посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

– санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного трудовым законодательством) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживание и питание;

– протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту, а также обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты;

– профессиональное обучение и переобучение.

Виды и условия оплаты дополнительных расходов на проведение реабилитации определены во Временном порядке взаимодействия субъектов и участников системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний[13].

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют (ст. 7 пункт 2 Закона):

– нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие к дню его смерти право на получение от него содержания;

– ребенок, родившийся после его смерти;

– один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения службы медико-социальной экспертизы (далее – учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признаны нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;

– лица, состоявшие на иждивении у умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенчество несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательства.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

– несовершеннолетним – до достижения ими возраста 18 лет;

– учащимся старше 18 лет – до окончания учебы в учебных учреждениях очной формы обучения, но не более чем до 23 лет;

– женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, – пожизненно;

– инвалидам – на срок инвалидности;

– одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами – до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья (пункт 3).

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая может быть предоставлено по решению суда нетрудоспособным лицам, которые при жизни застрахованного имели заработок, в том случае, когда часть заработка застрахованного являлась их постоянным и основным источником средств к существованию (пункт 4).

Не относится к страховым выплатам возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. В данном случае следует руководствоваться нормами Гражданского кодекса РФ (статьи 150, 151 ГК РФ), согласно которому допускается и компенсация морального вреда независимо от вины причинителя вреда. Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется непосредственно причинителем вреда, а не страховщиком. Споры, связанные с размером и выплатой возмещения морального вреда, между пострадавшим и причинителем вреда рассматриваются судами. Для судебной практики важное значение имеют разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, содержащиеся в его Постановлении от 20 декабря 1994 г. № 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

***Продолжение следует.***

[11] См.: Ст. 133 Трудового кодекса РФ //Российская газета. 2001. 31 декабря.

[12] См.: Ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 г. (в ред. от 30.12.2001 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» //СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

[13] См.: «Временный порядок взаимодействия субъектов и участников системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (утв. Минтрудом РФ 19.04.2000 г. № 2726-АО, Минздравом РФ 18.04.2000 г. № 2510/4245-23, ФСС РФ 18.04.2000 г. № 02-08/10-943П) //Вестник Фонда социального страхования РФ. 2000. № 9. С. 8 – 21.

# СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

*И.С. Викторов, заведующий научно-исследовательским сектором НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, кандидат юридических наук;*
*А.Ж. Макашева, старший научный сотрудник НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ*

- **СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА**
- **КТО НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ПРИЗНАН БЕЗРАБОТНЫМ**
- **ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДАНАМ**
- **ЧТО ТАКОЕ «ПОДХОДЯЩАЯ РАБОТА»**
- **РАЗМЕР ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕГО ВЫПЛАТЫ**
- **ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

В ст. 37 Конституции Российской Федерации говорится о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Исполнение законов о трудовой занятости населения – одна из важных гарантий обеспечения конституционного права граждан на труд.

Государственная служба занятости населения существует в стране уже в течение 13 лет, ее первоочередной задачей является оказание содействия занятости граждан. Государство реализует конституционные права граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, что, безусловно, важно для большинства из них, работающих по найму (95%). Ведь по результатам последней Всероссийской переписи населения для 48 млн человек доходы от трудовой деятельности являются единственным источником средств к существованию[1].

Наиболее полная и объективная оценка ситуации в сфере занятости, сложившейся к настоящему времени, дана в Распоряжении Правительства Российской Федерации от 06.05.2003 № 568-р «О Концепции действий на рынке труда на 2003 – 2005 годы».

«Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы.

При сокращении внутреннего валового продукта в 1990 – 1998 годах на 42,5 процента численность занятых уменьшилась с 75,3 до 63,6 млн человек, или на 15,3 процента.

Наибольшее сокращение произошло в промышленности, где численность работников сократилась на 8,6 млн человек, а доля работающих в общей численности занятых в экономике снизилась с 30,3 до 22,2 процента. При этом структурные процессы в промышленности в 90-е годы привели к значительному снижению численности занятых в наиболее приоритетных наукоемких отраслях.

Структурные изменения и сокращение спроса на рабочую силу в 90-е годы вызвали рост общей безработицы, которая достигла максимума в феврале 1999 г. (после финансового кризиса 1998 года) – 10,4 млн человек, или 15 процентов экономически активного населения.

Предложение рабочей силы на рынке труда в 1990 – 2000 годах оставалось относительно высоким и определялось экономическими, демографическими, миграционными, образовательными, социально-психологическими и другими факторами.

Численность населения трудоспособного возраста, приостановившись в росте в начале 90-х годов (зарегистрированный в 1993 году минимум составил 83,7 млн человек), увеличилась к началу 2001 года до 87,3 млн человек. Выход на пенсию относительно малочисленного

[1] См.: «Российская газета» от 31.03.2004 г. № 65, с. 15.

поколения «детей войны» и вхождение в трудоспособный возраст среднего по численности поколения, родившегося в 80-е годы, предопределили увеличение численности населения трудоспособного возраста. Эта тенденция сохранится и в 2003 – 2005 годах, которые станут последними годами увеличения численности населения трудоспособного возраста. После 2005 года, когда в трудоспособный возраст начнет входить поколение граждан, родившихся в период низкой рождаемости 90-х годов, произойдет не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение – начало старения экономически активной части населения.

Определенное влияние на рынок труда в России оказывает миграция населения. При этом более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов, сфера приложения труда которых в основном строительство, торговля и сельское хозяйство.

Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания России от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения, когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению, а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы). Одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость.

Сохраняются значительные различия уровня занятости и уровня безработицы в субъектах Российской Федерации вследствие дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности населения. В 2002 году 9 субъектов Российской Федерации отнесены к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда (в 2003 году также 9. – *Прим. автора*). Требует кардинального улучшения состояние занятости населения в Чеченской Республике, а также в других республиках Северного Кавказа, где уровень общей и регистрируемой безработицы превышает средний показатель по России в 1,5 – 3 раза.

Негативное воздействие на региональный рынок труда оказывает массовый отток населения трудоспособного возраста из северных, восточных и дальневосточных территорий, богатых сырьевыми ресурсами, что ведет к неравномерному распределению трудовых ресурсов по территории России, к концентрации излишней рабочей силы в одних регионах и нехватке трудовых ресурсов в других регионах»[2].

В результате, например, в настоящее время в Москве крайне мало официально зарегистрированных безработных – всего 33 тысячи. Это составляет 0,65% от числа экономически активного населения города. Руководитель Департамента федеральной государственной службы занятости населения Москвы Сергей Дудников считает, что «это один из самых низких показателей не только в России, но и в мире в целом». Говоря о скрытой безработице в Москве, Дудников отметил, что «никто точно не знает ее размера, так как нет четких критериев оценки этого явления. По некоторым данным в настоящее время она может составлять в столице 200 – 300 тыс. человек, но реально никто этой цифры не считал»[3].

Для повышения гибкости рынка труда, развития эффективности занятости населения, совершенствования системы управления сферой занятости, создания условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан Концепция определила основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения.

Экономический рост в 2003 году оказал благоприятное влияние на рынок труда. Общая численность безработных в России в 2003 г. уменьшилась на 900 тысяч человек (5,5 миллиона человек на конец сентября 2003 г., а в январе 2003 г. было 6,4 миллиона безработных). Вообще, позитивные тенденции на рынке труда наблюдаются уже четыре года. С февраля 1999 г., когда, как указывалось выше, безработица достигла наибольшего показателя, численность «лишних работников» сократилась почти вдвое. Это бесспорное и весьма ощутимое продвижение в социальной сфере.

«На современном этапе движение рабочей силы более тесно связано с рынком труда, на котором происходит ее продажа работодателям. Рынок рабочей силы функционирует вместе с рынком рабочих мест, где сторона, предлагающая рабочие места, имеет преимущество перед продавцом рабочей силы. Для существования полноценного и конкурентоспособного рынка труда необходимо наличие множества независимых субъектов, обладающих правом свободы выбора работника и рабочего места.

В современных социально-экономических условиях, когда процессы управления трудом подчинены общим законам рынка, для движения рабочей силы характерны такие явления, как сокращение численности работающих людей, снижение спроса на многие профессии, уход в бизнес, выезд из страны. Перераспределение работающих по формам собственности и сферам занятости (с явным уклонением в сферу обслуживания) вызвало активизацию процессов высвобождения работников с предприятий промышленности, ликвидации и реорганизации многих предприятий и производств. В стране насчитывается более 70% негосударственных предприятий, 80% населения заняты в частном бизнесе»[4].

Одна из особенностей современной безработицы – это так называемая структурная безработица, когда, скажем, переизбыток менеджеров, а требуются слесари, когда нужны не просто работники, а работники определенных профессий, определенной квалификации, определенных навыков. А сегодняшний рынок труда не успевает за потребностями современного производства.

Для преодоления этого препятствия и решения проблемы занятости в целом сегодня приобретает популярность такой вид трудоустройства, как посещение ярмарки вакансий, первая из которых прошла в России в 1991 году. «С тех пор эта традиция вошла в моду. А вот что касается эффективности подобного мероприятия, то тут, как говорится, чем богаты. Экономическая целесообразность этого явления также изучена пока мало. Но яркая социальная направленность проекта не позволяет ему кануть в Лету. Ярмарки в России отличает большое разнообразие, масштабность, огромный спектр заявленных вакансий. Все участники признают их не просто полезным, но и весьма актуальным и необходимым мероприятием».

На ярмарке вакансий можно получить или предложить информацию об имеющихся или ожидаемых вакансиях, об условиях заключения трудовых договоров,

---

[2] См.: Собрание законодательства РФ от 19 мая 2003 г. № 20, ст. 1920.
[3] См.: «Работа. Учеба. Сервис» 10 ноября -16 ноября 2003 года, с. 13.
[4] См.: Сойфер В.Г. «Правовые вопросы закрепления кадров в организациях» // «Законодательство и экономика». 2003. № 12.

о специфике работы на различных предприятиях. Такого рода ярмарки обычно организуются государственными службами занятости или кадровыми агентствами совместно с работодателями, учебными центрами и негосударственными биржами труда (молодежной биржей труда, биржей труда для военнослужащих и т.д.). Участие в ярмарках, которые проводят районные и городские службы занятости населения, является бесплатным как для соискателей, так и для работодателей. Обычно к услугам посетителей квалифицированные юристы, консультанты по вопросам профориентации, профотбора, трудоустройства. Средний возраст посетителей ярмарок – 28 – 29 лет, 15% – это молодежь до 22 лет, те, кто старше 40 лет, составляют 11%, а те, кто не имеет опыта работы, – 20%.

Как показывает практика, наиболее результативными являются специализированные мини-ярмарки вакансий, которые организуются в интересах конкретного работодателя или нескольких однопрофильных предприятий, заявивших о наличии свободных рабочих и учебных мест.

Согласно проводимым опросам 30% соискателей ищут работу в связи с низкой оплатой на предыдущей, 16% – в связи с плохими условиями труда, 25% – из-за отсутствия перспективы продвижения по службе. Посетители ярмарки имеют возможность без посредников встретиться с представителями кадровых служб и администрацией организаций и подобрать себе подходящую работу или учебное место как путем непосредственного контакта с работодателями и представителями учебных заведений, так и через компьютерные банки вакансий рабочих и учебных мест[5].

Обратимся к другим видам деятельности службы занятости. Работа этой службы в настоящее время, прежде всего, строится на основании Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». Данный законодательный акт несколько раз претерпел изменения. Последние изменения и дополнения были внесены в него Федеральным законом от 10.01.2003 г. № 8-ФЗ и коснулись главным образом социальных гарантий для безработных граждан[6].

Статьей 15 названного Закона определены полномочия Федеральной государственной службы занятости населения, а Постановлением Правительства РФ от 15.12.1998 г. № 1501 «Вопросы Министерства труда и социального развития Российской Федерации»[7] установлено, что Министерство труда и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим единую государственную политику в области труда, занятости и в социальной сфере.

В соответствии с Указом Президента РФ от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» Министерство труда и социального развития Российской Федерации упразднено (п. 12), вместе с тем образована Федеральная служба по труду и занятости, которой переданы правоприменительные функции, функции по контролю и надзору и функции по оказанию государственных услуг упраздняемого Минтруда (п. 13)[8]. Однако положения настоящего Указа в отношении данного министерства вступают в силу после вступления в силу соответствующего федерального закона.

Таким образом, в недалеком будущем службу занятости ожидают перемены.

Но прежде чем говорить о социальных гарантиях безработных граждан, необходимо сказать о том, что закон вкладывает в понятие «безработный гражданин».

В соответствии со статьей 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней».

Таким образом, далеко не каждый неработающий гражданин может юридически считаться безработным, а только тот, кто зарегистрирован в этом качестве в органе службы занятости. Получение статуса «официального» безработного дает право на получение многих преимуществ социального характера, предусмотренных только для этой категории граждан, по сравнению с другими неработающими лицами.

Порядок регистрации безработных граждан утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997 года № 458 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»[9].

**Безработными не могут быть признаны граждане:**

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы; а впервые ищущие работу, не имеющие профессии (специальности), – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Гражданин, желающий зарегистрироваться в органах службы занятости в качестве безработного, в числе необходимых документов представляет:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- справку о средней заработной плате (денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы.

Решение о признании (непризнании) гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается в день, установленный органами службы занятости, но не позднее 11 дней со дня представления указанных документов.

Следует иметь в виду, что занятыми и не имеющими

[5] См.: Смирнова И. «На ярмарку за работником» // «Кадровое дело», октябрь 2003 г., № 10.
[6] См.: Собрание законодательства РФ от 13 января 2003 г., № 2, ст. 160.
[7] См.: Собрание законодательства РФ от 21 декабря 1998 г., № 51, ст. 6309.
[8] См.: «Российская газета» от 12.03.2004, № 50, с. 10.
[9] См.: Собрание законодательства РФ от 28 апреля 1997 г., № 17, ст. 2009.

права считаться безработными являются также граждане:

- работающие по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, кроме общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях всех уровней образования.

**Государство гарантирует безработным гражданам:**

- бесплатные профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
- обеспечение социальной поддержки (выплата пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного; выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости);
- компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;
- возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.

Под общественными работами понимаются общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующей предварительной профессиональной подготовки работников и имеющей социально-полезную направленность.

Важно знать, что служба занятости не только занимается трудоустройством безработных граждан. В службу занятости может в любое время обратиться каждый работающий гражданин. Например, тот, кто планирует в ближайшее время сменить работу, но еще не уволился, или студенты, ищущие «подработку». Любой обратившийся в службу занятости сможет получить квалифицированную юридическую помощь, прислушаться к рекомендациям специалистов относительно ситуации на рынке труда, узнать о вакансиях различных предприятий и получить координаты этих работодателей, посетить тренинги по вопросам трудоустройства. Следует отметить, что все услуги, связанные с содействием реализации прав граждан на занятость, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Официально зарегистрированного безработного специалисты службы занятости два раза в месяц приглашают посетить службу и подбирают подходящую работу.

## ЧТО ЖЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ТЕРМИН «ПОДХОДЯЩАЯ РАБОТА»?

В соответствии с законодательством о занятости подходящей работой считается работа, в том числе временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности, с учетом уровня профессиональной квалификации, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

*Профессиональная пригодность* гражданина подтверждается документами, удостоверяющими профессиональную квалификацию (документы о профессиональном образовании, записи в трудовой книжке); продолжительностью (опытом) работы по имеющейся профессии (специальности); по другим профессиям, приобретенным в процессе трудовой деятельности; уровнем квалификации (разряд, класс, категория).

Под *основным условием последнего места работы* следует понимать размер средней заработной платы по последнему месту работы гражданина.

При подборе подходящей работы предлагаемый заработок должен быть не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем регионе.

В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного уровня трудоспособного населения.

Естественно, что по желанию безработного ему может быть предложена и другая работа с более низким уровнем заработной платы, но в таком случае она не может квалифицироваться как подходящая.

Условие транспортной доступности (максимальное время поездок от места жительства до предполагаемой работы) трактуется, например, в Москве следующим образом:

- для одиноких матерей и разведенных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, а также многодетных родителей и женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – до 1 часа;
- для инвалидов и беременных женщин – до 45 минут;
- для остальных категорий граждан – в пределах г. Москвы[10].

Но здесь надо отметить одну очень важную деталь. Законодательством о занятости определены категории граждан, для которых подходящей считается любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, а также общественные работы. К ним относятся:

- впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности);
- уволенные более одного раза в течение одного года, предшествующего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
- ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью;
- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва;
- направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия;
- отказавшиеся повысить квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию и пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;
- состоящие на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более 3 лет не работавшие;
- обратившиеся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

При наличии вакансии подходящей для гражданина работы специалист, осуще-

[10] См.: Цицинова Л. Защита от безработицы и практика применения законодательства о занятости // «Кадровик». 2002. № 12. С. 49.

ствляющий прием граждан, обязан уточнить у работодателя по телефону данные о вакансии, соответствии направляемого кандидата требованиям работодателя. Если вакансия свободна и данные кандидата устраивают работодателя, специалист заполняет и выдает гражданину рекомендательное письмо. Как правило, в день приема гражданину выдается не более двух рекомендательных писем.

В соответствии с законодательством гражданин обязан посетить работодателя в трехдневный срок со дня получения рекомендательного письма.

Существуют некоторые особенности при работе с гражданином, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников.

Согласно статье 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Справка для получения средней заработной платы по последнему месту работы за третий месяц трудоустройства может быть выдана как гражданину, ищущему работу (к этой категории в том числе относятся граждане, получающие пенсии по старости (по возрасту), так и гражданину, признанному в установленном порядке безработным.

## КАКИМ ЖЕ ОБРАЗОМ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ РАЗМЕР ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ И КАКОВА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕГО ВЫПЛАТЫ?

Решение о назначении пособия по безработице принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным.

С 14 февраля 2003 года порядок определения пособия по безработице, порядок его начисления и размер, закрепленные в статьях 30 – 34 Закона о занятости, были изменены. Поэтому лица, уволенные из организаций после этой даты и обратившиеся в службу занятости, будут получать пособие по новой схеме.

Право на пособие по безработице имеют граждане, уволенные из организаций всех форм собственности по любым основаниям. На получение пособия не влияют продолжительность перерыва со дня увольнения до дня обращения в службу занятости и отсутствие определенного периода работы к началу безработицы. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно.

В 2003 году среднемесячное пособие по безработице, по данным Минтруда России, составило 1000 рублей, а в 2002 году – 830 рублей.

Необходимо знать, что законодательством о занятости предусмотрена возможность прекращения выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случае попытки получения или получения пособия по безработице обманным путем.

Как правило, имеют место два незаконных действия со стороны граждан:

– сокрытие фактов занятости и получения заработка (трудового дохода);

– предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения.

Для выявления фактов нелегальной занятости службы занятости должны активно сотрудничать с налоговыми органами, органами внутренних дел, органами прокуратуры.

Прокурорские статистические данные за четыре года (1998 – 2001 гг.) свидетельствуют о росте числа выявленных нарушений законов о занятости населения с 1998 г. по 2000 г. Однако в 2001 г. зафиксировано их уменьшение по сравнению с предыдущим годом на 22,1%. Следует отметить, что удельный вес нарушений этой категории в обшей массе нарушений трудовых прав граждан невелик и составляет от 6,1% в 1999 г. до 4% в 2001 г. Подробные данные приводятся в приложенной таблице.

Вероятно, эти показатели и послужили причиной того, что с 2002 года данные о нарушениях законодательства о занятости населения, выявленных органами прокуратуры, в прокурорской статистике не учитываются. Однако это не свидетельствует о снижении внимания прокуроров на факты нарушения законодательства, по которым они также активно принимают меры реагирования.

К числу *типичных нарушений* законодательства, выявляемых органами прокуратуры, относятся следующие:

а) нарушения законодательства о трудовой занятости со стороны работодателей, которые принимают на работу безработных без трудовых книжек либо с трудовой книжкой, но без внесения в нее записи о приеме на работу, а также нарушают установленный законом порядок высвобождения работников с предприятий, организаций, учреждений в связи с их ликвидацией и осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

б) нарушения законодательства со стороны безработных: получение пособия обманным путем лицами, скрывающими, что они работают; представление в центры занятости справок с предыдущих мест работы о заработной плате с завышенными показателями.

В ряде регионов территориальные органы Министерства труда и социального развития РФ по вопросам занятости населения и центры занятости населения не владеют достаточной информацией о массовом высвобождении граждан с производств, а также о наличии вакансий; располагая сведениями о незаконном получении пособий по безработице, работники центров занятости населения не обращаются с иском в суды об их взыскании, нарушают установленный порядок признания граждан безработными и правила выплаты пособий по безработице.

В целях устранения выявленных нарушений в сфере занятости органами прокуратуры за 4 года внесено 7284 представления, принесено 6680 протестов на незаконные правовые акты, почти 90% которых удовлетворено. В суд направлено 1932 заявления. По инициативе прокуроров привлечено к дисциплинарной ответственности 1162 человека, в административном порядке наказан 551 человек, возбуждено 88 уголовных дел.

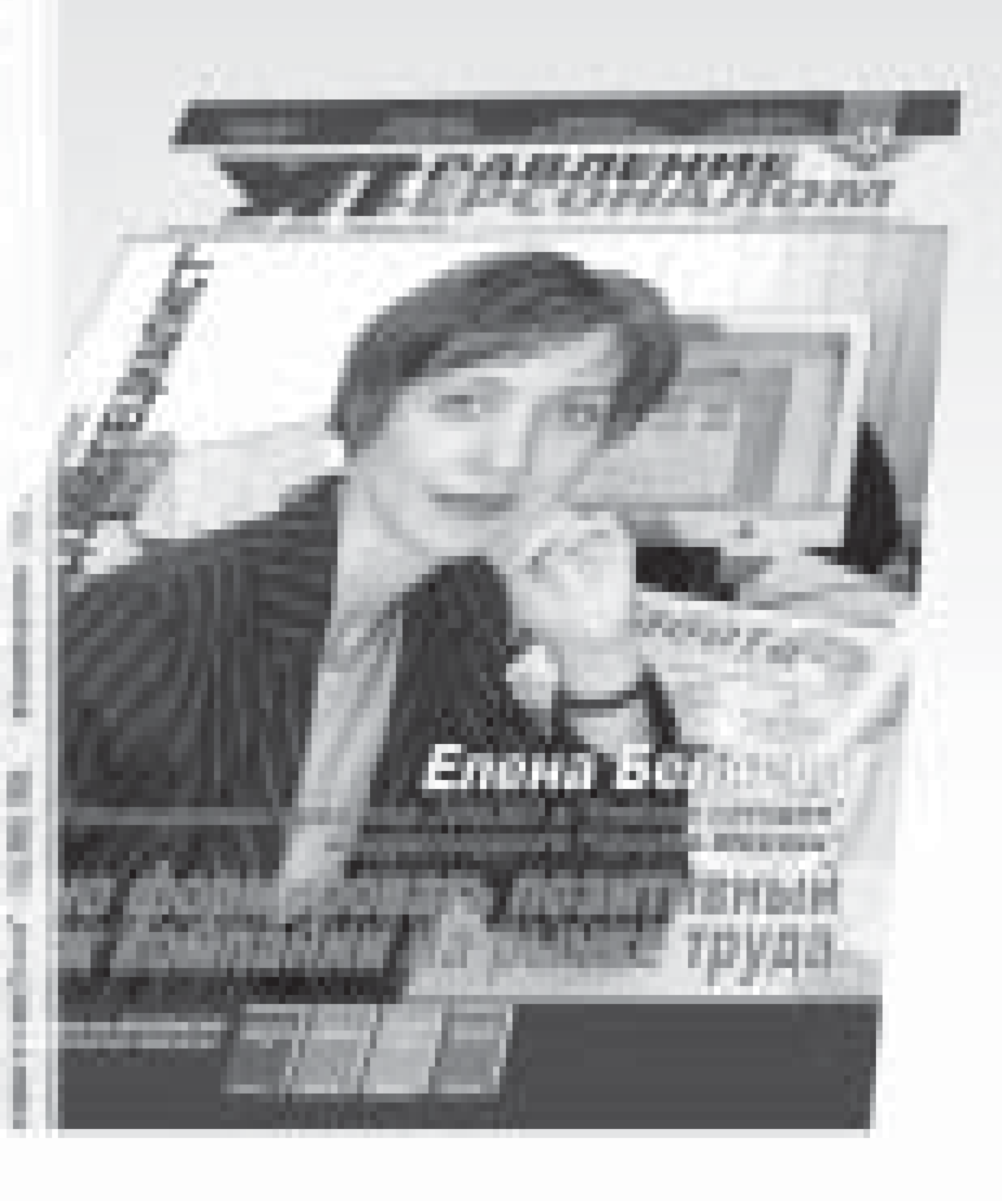
**Подробные данные приводятся также в приложенной таблице.**

## Статистические данные о нарушениях законодательства о занятости населения, выявленных прокуратурой за период 1998 –2001 гг.

| | Выяв- лено нару- шений закон. | В т.ч. выявл. незак. правов. актов | При- несено про- тес- тов | По уд. прот. отм.и измен. НПА | Напр. исков (заяв.)в суд, в арб. суд | Внесе- но пред- став- лений | По предст. прок.привл. лиц к дисциплин. ответсв. | По постанов. прокурора | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | наказ. лиц в адм.п | возб. угол. дел |
| о трудовых правах | | | | | | | | | |
| 1998 г. | 108390 | 24733 | 22407 | 20542 | 35598 | 18977 | 5836 | 4609 | 289 |
| 1999 г. | 104434 | 25088 | 22737 | 20699 | 28866 | 18165 | 6348 | 4247 | 323 |
| 2000 г. | 117471 | 26925 | 24918 | 23355 | 29889 | 20622 | 7260 | 5291 | 347 |
| 2001 г. | 124509 | 24517 | 23135 | 21466 | 35418 | 21285 | 7574 | 6820 | 521 |
| 2002 г. | 183074 | 27578 | 25900 | 23244 | 54210 | 28766 | 8898 | 10018 | 621 |
| в т.ч. о занятости населения | | | | | | | | | |
| 1998 г. | 5793 | 1587 | 1501 | 1339 | 588 | 1969 | 282 | 160 | 21 |
| 1999 г. | 6407 | 1635 | 1567 | 1350 | 641 | 2093 | 282 | 124 | 45 |
| 2000 г. | 6519 | 2002 | 1876 | 1742 | 430 | 1988 | 321 | 146 | 15 |
| 2001 г. | 5076 | 1815 | 1736 | 1580 | 273 | 1234 | 277 | 121 | 7 |
| 2002 г. | | | | | | | | | |
| +/- % | | | | | | | | | |
| 99-98 | 10,5 | 3,0 | 4,4 | 0,8 | 9 | 6,3 | 0 | 22,5 | 114,3 |
| 00-99 | 1,7 | 22,4 | 19,7 | 29 | 32,9 | -5,0 | 13,8 | 17,7 | -66,6 |
| 01-00 | -22,1 | -9,3 | -7,5 | -9,3 | -36,5 | -37,9 | -13,7 | -17,1 | -53,3 |
| 01-98 | -12,4 | 14,3 | 15,6 | 17,9 | -53,6 | -37,3 | -1,8 | -24,4 | -66,6 |
| удельный вес % | | | | | | | | | |
| 1998 5,3 | | | | | | | | | |
| 1999 6,1 | | | | | | | | | |
| 2000 5,5 | | | | | | | | | |
| 2001 4,0 | | | | | | | | | |

*Примечание. За 2002 г. данных нет.*

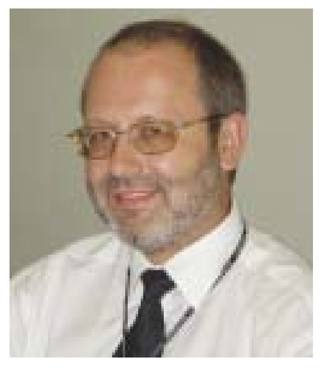
# У НАС В ГОСТЯХ ЖУРНАЛ







# НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ – ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, ИНЖЕНЕРИЯ, ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОЗИЦИИ



*Интервью с В. Фоминым, генеральным директором компании Human Capital и Л. Балабан, руководителем проектов компании GRP-Service*

***Владимир и Лилия, расскажите, пожалуйста, об исследовании, которое вы провели.***

– По итогам Дня карьеры Challenge-2004, мы собрали больше полутора тысяч анкет молодых специалистов. Студентам последних курсов и выпускникам последних 5 лет (средний возраст респондентов 23 года) предлагалось заполнить Application forms. Выборочная совокупность состоит из 1576 респондентов (молодых специалистов, принявших участие в Интернет-опросе). По образованию 63,8% опрошенных являются специалистами, 24,8% имеют магистерскую степень, 11,4% – бакалавры.

Целью и объектом исследования были профессиональные ориентации и ожидания молодых специалистов, занимающихся поиском работы. Основной идеей было получить "портрет активной молодежи", т.е. выяснить, студенты каких специальностей наиболее активно посещают подобные мероприятия по карьере и, как следствие, активны в поиске работы.

Изначально мы сделали первичную статистику, смогли просмотреть рейтинги компаний: ребята отмечали компании, которые им интересны или по каким-либо причинам не интересны в качестве работодателей. Из общего списка они должны были выбрать пять лучших компаний. Таким образом, мы смогли составить рейтинги лучших, и вообще были получены некоторые весьма интересные результаты.

Но точных корреляций все-таки не прослеживалось: какая профессиональная группа на какую зарплату претендует, какую зарплату получает сейчас, на какую зарплату в итоге согласится, если предложение о работе будет соответствовать ожиданиям. Не было и определенных данных о возрасте кандидата: существует ли зависимость от возраста, зарплаты, местонахождения.

Мы обратились к профессиональным маркетологам и социологам, и они за несколько недель обработали все данные. Результаты получились очень интересные.

Примерно 30% всей базы составили анкеты представителей регионов, как правило, крупных городов. Расскажу вам только о нескольких: к примеру, во Владивостоке, в Волгограде, в Нижнем Новгороде, в Ульяновске и Твери очень высокие ожидания по зарплате – выше, чем у ребят того же возраста в Москве. Вообще, приезжие ставят зарплату выше, чем местные. Это объяснимо – им надо платить за квартиру.

Также ребята отмечали активность своей работы в Интернете. Выяснилось, что те, кто ищет работу, очень активно используют Интернет, а остальные время от времени просматривают новости и электронную почту.

**ТЕ, КТО ИЩЕТ РАБОТУ, ОЧЕНЬ АКТИВНО ИСПОЛЬЗУЮТ ИНТЕРНЕТ**

Что касается профессиональных предпочтений молодого специалиста, то большинство респондентов хотят, чтобы в компании их развивали, обучали, проводили тренинги и т. д. Они это ранжировали по степени релевантности и предпочтительности.

Конечно, необходимо отметить, что это все-таки было не исследование всей молодежи вообще, мы не претендуем на абсолютную объективность и достоверность результатов применительно ко всей молодежи в целом. В большей степени то, что получилось, – исследование той прослойки молодежи, которая занимается активным поиском работы и построением карьеры. Эти люди составляют примерно 30 - 40% от молодежи в целом.

Выяснилось, что, впрочем, неудивительно, что больше всего кандидатов – это студенты и выпускники экономических

специальностей, менеджмента и социальных наук (почти 45% всей аудитории), далее идут технические специалисты (12%). Юристов и IT-специалистов примерно одинаковое количество – по 8%.

Вообще, на сегодняшний день наблюдается тенденция считать экономические специальности базовым образованием. Люди получают образование в экономике, чтобы уже в будущем найти свою нишу, так сказать, не рисковать сразу со специализацией.

Интересно, что практически половина аудитории дополнительно обучается на курсах, получает второе высшее образование и т.д. и начинает работать уже на 2 - 3-м курсе, поэтому работодателю, заинтересованному в молодых специалистах, нужно выходить на аудиторию, начиная со второго курса.

В рейтинге по дополнительному образованию первое место все еще занимает экономическое образование, второе место заняло юридическое образование.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ ЭТИХ ПРОФЕССИЙ ПО ТРАДИЦИИ НЕ УДЕЛЯЮТ ДОЛЖНОГО ВНИМАНИЯ ИЗУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА. ПОЧЕМУ-ТО СЧИТАЕТСЯ, ЧТО ОН НИКОГДА НЕ ПРИГОДИТСЯ

Наиболее привлекательные для выпускника области деятельности – это маркетинг, банковское дело, информационные технологии, юриспруденция. Наименее привлекательными оказались наиболее востребованные специальности на сегодняшний день – промышленность, инженерия, технические позиции.

Эта картина выглядит удручающей для многих компаний, даже крупных мультинациональных, в которых более актуальными являются технические и инженерные позиции, а ребята стремятся работать в отделах маркетинга, финансов, экономики и т.д. Таким образом, в настоящий момент существует пока несоответствие запросов выпускников и предложений от компаний-работодателей.

Тут следует отметить, что данная проблема осложняется также тем, что представители этих профессий по традиции не уделяют должного внимания изучению иностранного языка. Почему-то считается, что он никогда не пригодится. У них также зачастую слабая база на факультетах по подготовке языка, и это, конечно, необходимо менять.

Мы сейчас даже обдумываем идею договориться с какими-то учебными языковыми центрами и направлять им ребят со второго-третьего курса проводить семинары, чтобы они повышали свой языковой уровень и чтобы к выпуску им можно было предложить очень хорошие вакансии с замечательными условиями работы, обучения и т.д. Эти специалисты нужны, но в группе карьеристов они представлены пока единицами. Их можно сосчитать по пальцам, их очень мало по сравнению с "говорящими" на английском языке экономистами.

Исследование также показало, что средняя зарплата молодого специалиста с опытом работы от двух лет составляет на сегодняшний день $500 - 600. Для ребят без опыта работы начальная приемлемая зарплата примерно $300 - 400 – на такую сумму они согласились бы при условии, что ими будут заниматься, будут их развивать.

Данные цифры о желаемой зарплате характеризуют стереотипы молодежи, ребята передают между собой информацию о том, что в западных крупных компаниях минимальная зарплата примерно $600, поэтому они и рассчитывают на эту сумму. Реальность, однако, показывает, что многие российские, а также некоторые западные компании платят молодым специалистам гораздо меньше.

РЕАЛЬНОСТЬ, ОДНАКО, ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО МНОГИЕ РОССИЙСКИЕ, А ТАКЖЕ НЕКОТОРЫЕ ЗАПАДНЫЕ КОМПАНИИ ПЛАТЯТ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ ГОРАЗДО МЕНЬШЕ

Неожиданным оказалось то, что у медицинских работников очень большой разброс зарплат: они указывали как низкие, так и слишком высокие зарплаты, видимо, это объясняется тем, что медицинская отрасль неоднородна. Это и фармацевтика – производство, продажи, и медицинское оборудование, и врачебная деятельность, увы, с достаточно низкой зарплатой. И получилось, что у них средняя зарплата $620.

***И вы советуете идти в инженеры?***

– Советую. В химики, технологи. Просто нужно исследовать рынок, прежде чем выбирать специализацию, смотреть, что и где открывается, какие заводы, какие нужны специалисты, какая потребность будет наиболее актуальна. Тут тоже надо быть немного экономистом-аналитиком. У школьников должны быть навыки получения информации из Интернета. А студентам второго-третьего курса, прежде чем пойти на кафедру, обязательно нужно смотреть, что в мире делается.

Юристов сейчас перебор, это однозначно. Молодежь с юридическим образованием остается невостребованной, она идет работать в любой сектор. А эти люди не так легко вливаются в бизнес, они мыслят немного другими категориями. Они больше похожи на филологов, политологов, чем на экономистов и представителей других специальностей. Они менее адаптивны. Я знаю это потому, что часто юристы претендуют на вакансии стажеров в различных отделах, но очень редко бывает, что это действительно хороший карьерист, которого можно рекомендовать. Хотя у компаний нет предпочтений – им все равно, юрист это, экономист или еще кто-то. Суть в том, что они проигрывают в конкурентной борьбе.

***Людей, которые приходят к вам, мотивирует зарплата или для них уже важен имидж компании, в которой они хотят работать?***

– Могу ответить исходя из нашей статистики. В принципе в общей массе прослеживается такая тенденция, и я замечаю это по кандидатам, что главное для них – будет ли компания их развивать, чему они смогут научиться, кем станут. Зачастую зарплата для них далеко не основной критерий. Хотя, если человек уже имел опыт работы, ему сложно все бросить и начать работать за меньшее вознаграждение. И компания не всегда готова рискнуть и взять человека, который зарабатывал около $1000, на позицию стажера в $600 – много шансов, что он не выдержит и через какое-то время уйдет.

Хочется также затронуть наболевший вопрос: молодые люди – выпускники, студенты – готовы на все что угодно, но почему-то только не на продажи. В продажи они не готовы идти даже за большие деньги, потому что сложился стереотип "продажника" как человека, который "впаривает". Это большое заблуждение, и, к моему сожалению, мы ничего не можем с этим сделать, хотя пытаемся, проводим тренинги, рассказываем об этом на каждом семинаре. Любой семинар я начинаю с того, что основная профессия на рынке – это продвижение, т.е. продажа товаров и услуг. Так было испокон веков, и это никогда не изменится. Другое дело, что есть разница, что продавать, как продавать и где продавать. В зависимости от специализации каждый может здесь реализоваться, нужно только определиться, какой товар вы хотите продвигать и какие методы вам лично кажутся приемлемыми.

Маркетологи – это очень близко к менеджерам по продажам, но они продают пока только в голове, они отвечают за ана-

литику, исследования, стратегии, объем товара или услуги, а уже глобально за это отвечает человек, который стоит у руля компании. Может быть, поэтому ребят так тянет в маркетинг. Хотя есть и другие примеры. Например, многие стажеры, пройдя стажировку сначала в продажах, потом в логистике, и наконец попадая в маркетинг, рвутся обратно в продажи – там реальная жизнь, там драйв, там конечный потребитель, самая большая ценность компании. В отделе маркетинга крупной компании каждый делает маленький кусочек проекта, и это вливается в общий проект. Это большей частью командная работа. В некоторых крупных компаниях командная работа – это зачастую толкание локтями в хорошем смысле этого слова. И это нормально, иначе не родится лучшее. Люди должны уметь отстаивать свое мнение.



В продажах же больше свободы, человеческого общения, сразу виден результат и лучше отслеживаются личные заслуги и достижения, как, увы, и проколы. Если ты потерял клиента, неправильно ему себя и свой товар спозиционировал, не так обучил работать с твоим товаром, то ничего не получится. Клиент будет недоволен, а следовательно, что бы маркетологи ни делали, в конечном счете за все отвечает продажник. Конечно, все не так страшно, и на самом деле в машине важен каждый винтик, но продажи – это действительно платформа.

**ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ УВИДЕЛ КОМПАНИЮ ГЛАЗАМИ ПОТРЕБИТЕЛЯ, ГОВОРИЛ С НИМ, ОПЕКАЛ ЕГО, – ПРОСТО НЕЗАМЕНИМ В ЛЮБОМ ОТДЕЛЕ КОМПАНИИ**

И что делать с ребятами, я не знаю. Помогите нам как-то докричаться до них. А насколько проще сделать карьеру в отделе продаж! Ведь человек, который увидел компанию глазами потребителя, говорил с ним, опекал его – просто незаменим в любом отделе компании, даже в финансовом. Хорошие менеджеры по продажам востребованы в любой сфере рынка. Многие компании сознательно набирают персонал только на позиции в коммерческий отдел, чтобы затем развивать его и продвигать на другие должности и в другие отделы.

Тут надо отметить, что традиция "растить" персонал с базовых для сферы деятельности позиций, соблюдается не только на рынке FMCG, IT и услуг. Во многих крупных нефтяных компаниях любого специалиста сначала отправляют на стажировку в качестве полевого инженера – это позволяет человеку понять самые основы деятельности компании, чтобы в дальнейшем избежать ошибок, неизбежных при чисто теоретическом понимании всего дела.

***А как обстоят дела с наймом молодых специалистов в среднем и мелком бизнесе?***

– Они тоже начинают просыпаться. Но у тех, кто понимает необходимость работы с молодежью, зачастую пока нет средств ни на масштабные программы, ни на информирование ребят о том, что в них есть потребность. Им непросто, по сравнению с другими компаниями, предоставить конкурентную зарплату. Поэтому к ним не всегда идут самые лучшие специалисты.

Но сейчас уже прослеживается такая тенденция: молодежь начинает делиться на тех, кто хочет работать в западных компаниях, и тех, кто этого категорически не хочет. Те, кто работал там, делится информацией, рассказывает о нюансах. Некоторые веши нам не очень близки по менталитету. Тяжело находиться под постоянным прессингом, когда ты должен выжать из себя максимум, соответствовать заданным планкам. В российских компаниях к сотрудникам более отеческое, более терпимое отношение. Это нам ближе, нас так учили. В западных университетах ведь и обучение другое: никто не будет тобой заниматься, ходить за тобой, напоминать. Не сдал – отчислен. И это отражается на будущем отношении к работе. У нас совсем другая система. Из школы, где с детьми нянчатся, идем в институт – там снова опекают. Ничего плохого в этом не вижу, кстати. Это еще надо поспорить, какое отношение лучше. Все индивидуально, на мой взгляд, и так и должно быть. Каждому свое.

Я думаю, что в самом скором времени у российских компаний не будет особых проблем. Они уже начинают интересоваться молодежью, предлагают им какие-то позиции. Конечно, нет пока годами выверенной системы, как постепенно продвигать новых сотрудников по служебной лестнице, как увеличивать зарплату, как их обучать, что хорошо отработано в крупных западных компаниях. Традиции устанавливаются, но это очень тяжело и затратно. Многие говорят: дайте нам эту технологию. Я пытаюсь объяснить, что это невозможно. У каждой компании своя корпоративная культура, люди, свой определенный уклад. Люди внутри компании должны быть готовы к тому, что к ним придут стажеры, что за них нужно будет отвечать, нужно как-то выявлять их потенциал, развивать. Это очень тяжело, это дополнительная ответственность. Заниматься этим нужно, но зачастую некому, нужно разрабатывать программу развития, а кто будет деньги за это получать, кто будет ее реализовывать, когда результат будет далеко не сразу.

***HR-менеджер?***

– Он, кроме этого, ведет все кадровое делопроизводство, рекрутмент, проводит и оформляет структурные изменения в организации. Ему некогда. Если он решит создать команду – это новые люди, которых надо обучать, они должны проникнуться корпоративным духом, должны уметь влиять на персонал. Это сложно. Тут столько нюансов, что если во все это вникать, то погрязнешь по уши и поймешь, что на самом деле надо

заняться реорганизацией бизнеса, автоматизацией, а потом уже задумываться о том, что нужна молодежь. Хотя реально - это залог развития компании, кадровая политика без этого не может быть успешной.

***Уже не в первый раз наши гости говорят, что сначала в компании занимаются экономикой, потом юриспруденцией и только затем персоналом.***

– Это действительно так. С чего вообще начинается автоматизация бизнеса? С того, что прописываются все процессы, с должностных инструкций, с положений. Однако мало их написать, надо, чтобы они работали, а этого не будет, если нет людей, которые бы исполняли все, что написано в инструкциях. Тут ребром встает вопрос: делать революцию или срочно всех обучать? Обучение не всегда помогает, и иногда действительно нужно делать революцию: менять костяк, который мешает двигаться дальше. Но об этом можно спорить сколько угодно, и правильный ответ каждый найдет свой.

Мне сложно сказать, с чего нужно начать. Это уже бизнес-консалтинг по развитию бизнеса, по управлению бизнесом. Мы все-таки хотим видеть в глазах руководителей готовность жертвовать чем-то ради своих будущих кадров. Когда они созрели, мы им поможем. Главное, чтобы они были готовы. Но для этой готовности, я думаю, нужно время. Каждый в итоге рано или поздно созреет, когда выяснится, что некому работать, нет драйва в глазах у персонала, нет мотивации, текучка и т.д.

***Вы упомянули о семинарах. Вы проводите семинары для работодателей?***

– Да, для HR-менеджеров. Как раз для тех, кто уже созрел. Они хотят нанимать молодежь, но не знают как, хотят растить кадры внутри компании, чтобы прививать корпоративный дух, чтобы эти люди имели возможность вырасти в управленцев. Поэтому руководство говорит "надо". HR-менеджер начинает искать, кто этому учит. Находит нас.

Наша работа базируется на опыте и статистике, которая показывает, что творится на молодежном рынке. Если вы не работали с молодежью, вы не знаете их специфики, как они на что реагируют, что их раздражает, на что они клюют. Даже составить объявление сложно. Иногда мы делаем несколько вариантов объявлений, чтобы вытащить с рынка того, кто нам нужен, этому можно научиться только на опыте – своем или чужом.

Кроме того, обзоры зарплат: что, кому и за что платить, на что они готовы, на что не готовы. Есть ли смысл предъявлять какие-то требования или они нереальны. Этим тоже нужно заниматься, ходить на кафедры, договариваться о темах дипломных проектах. Работы просто море.

И как это делать? Какой менталитет у службы занятости вуза, как с ними работать, какие слова использовать? Служба занятости вуза (или нескольких вузов, или региональная) – это та служба, которая в принципе должна являться посредником между студентами и работодателями, но так как она относится к государственным учреждениям, принадлежит к вузу и состоит на университетском обеспечении, то понятно, какая там у людей мотивация. Хотя многие и за зарплату в вузе стараются, другое дело, что не всегда получается. Служба занятости должна трудоустраивать только своих студентов, и часто, только по специальности. Однако у компании может быть запрос на разных специалистов, которые выпускаются в разных вузах. Что же делать? Работать одновременно с 10 - 15 вузами? Опять же, а кто будет заниматься текущими делами HR-ра компании? Если еще принять во внимание недостаток в службах занятости действительно квалифицированных кадров, умеющих работать с молодежью, то создается впечатление замкнутого круга…

Одна из немаловажных ролей вуза на сегодняшний день – это получать информацию от работодателя, как-то ее воспринимать и выдавать на выходе студентов с теми навыками, умениями, какие нужны работодателю, потому что это влияет на престижность вуза, на его рейтинг, на плату за обучение, на много всяких нюансов. Вплоть до того, что если у нас будет проблема с рождаемостью, то часть вузов вообще будут сокращать или будет повальная обязаловка высшего образования. Это тоже надо учитывать.

ОДНА ИЗ НЕМАЛОВАЖНЫХ РОЛЕЙ ВУЗА НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ – ЭТО ПОЛУЧАТЬ ИНФОРМАЦИЮ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ, КАК-ТО ЕЕ ВОСПРИНИМАТЬ И ВЫДАВАТЬ НА ВЫХОДЕ СТУДЕНТОВ С ТЕМИ НАВЫКАМИ, УМЕНИЯМИ, КАКИЕ НУЖНЫ РАБОТОДАТЕЛЮ

***А вузы вводят какие-то практические курсы по обучению выпускников организации процесса поиска работы?***

– Существует очень много всяких проектов. На наших семинарах, кроме обучения молодых специалистов навыкам построения карьеры, семинарам для HR-менеджеров компаний, мы проводим семинары для служб занятости вузов. Это, так сказать, наш третий кит, на котором мы стоим.

Некоторые учебные заведения проводят очень интересные проекты. Вы не поверите, до чего додумались в одном из российских городов, решая проблему набора молодых ребят рабочих специальностей. Работодатели обратились в местные ПТУ с просьбой решить проблему набора кадров. Потребность высокая, специалистов не хватает, наборы массовые, системы оценки нет – ведь обычные психологические тесты не могут определить, насколько компетентен в своей специальности тот или иной рабочий, электрик и т.д. И с подачи одного из ректоров совместно с работодателями была разработана специальная система тестирования, которую потом уже через муниципальные власти города рекомендовали в другие ПТУ. Сначала ее внедряли насильно, на всю область было протестировано сто человек, через год уже тысяча. А сейчас тестируются абсолютно все, они пробили эту идею, пошли на такой риск, и это решило очень много проблем.

И сейчас мы предлагаем вузам организовать хотя бы по отраслям такие тестирования, чтобы ребята уже на 4-м курсе могли определиться с тем, в каком качестве они хотели бы работать. К примеру, внешний консалтинг и работа внутри организации в той же должности – это совершенно разные вещи. Определиться, кем человек хочет быть, сложно. Нужно попробовать себя, посмотреть, что ты, кто ты, куда идти, чем заниматься. Этим должен заниматься вуз. Работодатель просто физически не может все это обеспечить. Мы предлагаем вузам объединяться с другими вузами, с работодателями, устраивать мастерские, выкристаллизовывать критерии оценки. На их основе разрабатывать кейсы, тесты и предлагать ребятам получить этот сертификат. Пусть это будет платно, пусть вуз на этом зарабатывает. Если бы мне предложили пройти тестирование по каким-то направлениям, а потом узкую специализацию плюс обучение, если это необходимо, то в конце концов мои родители выделили бы деньги, потому что это нужно для моего будущего.

Основные проблемы в том, что нет общих критериев оценки студентов. Есть известные брэнды, но это не гарантия, что студент из этих вузов выйдет суперспециалистом. И почему все остальные студенты, которые заканчивают, может быть, не такие популярные, но неплохие вузы, не могут быть хорошими специалистами? Это очень спорно. Мы с работодателями часто воюем, убеждаем их посмотреть кандидата.

Нет публикаций о вузах. Во всяком случае, необходимо хотя бы одно издание, где бы вузы печатали свои рейтинги: сколь-

ко выпускников и куда трудоустроили через какое время. Никто об этом не знает. Они пишут какие-то сводки, отчитываются перед государством. Однако из этих сводок не понятно, трудоустраиваются выпускники по специальности или нет. Например, на одного студента МЭИ поступает пять предложений от компаний. Но когда он приходит на работу, зарплата мизерная, да еще и реализоваться невозможно. И через год он увольняется. А считается, что он трудоустроен, никто не знает его дальнейшую судьбу, как он продвигается, кем стал.

У нас сейчас идея – продвигаться в регионы. Мы пытаемся договориться с вузами, чтобы создавать общие базы данных, делать в Интернете совместные с регионами проекты, чтобы у нас были резюме из регионов. Бывают позиции в регионе, а на месте нет ресурсов у компании искать кандидатов. Бывает у нас заказ на ребят из регионов. Некоторые работодатели считают, что у москвичей не такой менталитет, они не такие пробивные. А тому, кто приехал и живет на квартире, деваться некуда. В случае неудачи ему не хочется ехать домой не солоно хлебавши.

Однако все равно москвичи на уровне, и я не вижу особой зависимости ума и места жительства. Просто, если говорить о Москве, мы видим общую массу москвичей и какую-то часть приезжих. Все равно москвичей больше. Я имею в виду тех, кто из молодых ищет работу. Часть приезжих возвращается домой, часть остается. Очень многие возвращаются, остаются самые упорные. Естественно, если сравнивать самых упорных, которые остались, с общей массой москвичей, то они выглядят более привлекательно. А если взять всю массу регионов и этих пробивных, то их там гораздо меньше, чем продвинутых ребят-москвичей. И это нормально. Здесь же все есть – Интернет, СМИ, все освещается, все темы поднимаются. Можешь ничего не делать и все равно что-то понимать и слышать. В этом отношении, конечно, ребята-приезжие большие молодцы. Они всего добиваются сами, как Ломоносов.

***УП Спасибо.***

УП




ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ УП!

Выполняя свое обещание, редакция УП со следующего номера начинает публикацию книги ***Александра Лапина*** **"СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ"**.

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Говоря о бизнес-стратегии, Генри Минцберг однажды вспомнил историю о том, как слепцы пытались описать слона: один строил свое представление, ухватив животное за хобот, второй – мощную лапу, третий – ощупывая огромные уши. Естественно, что у них получились не связанные между собой образы. По словам Минцберга, стратегические консультанты подобны охотникам за бивнями – их интересует большая добыча; ученые управленцы предпочитают фотосафари, оставаясь на почтительном расстоянии от грозного животного. Практикующие менеджеры интересуются конкретными вопросами распределения ресурсов, которые имеют очень мало общего с «африканскими» забавами академиков и консультантов. В результате область стратегии остается одной из самых размытых в менеджменте, а практическая ценность большинства книг по стратегическому управлению – весьма сомнительной.

Автор «Стратегического управления современной организации» находится в уникальном положении для рассказа о слоне в целом – он соединяет в себе опыт менеджера, исследователя и управленческого консультанта. Книга написана на основе его практического опыта управления, консультирования и преподавания в программах MBA и корпоративных университетах, при этом она имеет солидную теоретическую базу и опирается на достижения других теоретиков. Тот же Минцберг насчитал минимум 11 школ стратегического управления. А. Лапин элегантно сводит мысли большинства из них в оригинальную методику, предлагающую рассматривать каждую ситуацию как уникальную и подбирать тот рецепт, который ей нужен, используя при этом стандартные инструменты анализа и выработки решений.

Автор подчеркивает важность общих тенденций развития организаций и окружающего мира для будущего конкретной организации и необходимость учитывать их при разработке стратегии развития.

В книге сделан акцент, прежде всего, на практическое использование, а не на теоретические модели и общенаучные размышления, она написана простым и доступным языком. Ее можно смело порекомендовать руководителям и владельцам компаний, менеджерам, занимающимся стратегией и развитием, а также студентам MBA. Думаю, что «Стратегическое управление современной организацией» будет интересно и консультантам, и преподавателям, и научным работникам.

Увидит ли читатель «слона», прочитав настоящую книгу, не берусь гарантировать, но внимательное знакомство с книгой, безусловно, повысит остроту вашего стратегического зрения.

*С. Шекшня,*
*Партнер Zest Leadership,*
*профессор INSEAD*
*Париж, февраль 2004-го*

# ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

**М.С. БАХНОВ**

## ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



# ВОПРОС – ОТВЕТ

## КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

**ПРЕДУСМОТРЕНЫ ЛИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ КАКИЕ-ЛИБО ИСКЛЮЧЕНИЯ ПРИ НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ НА РАБОТНИКОВ, ТРУД КОТОРЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАН С ДВИЖЕНИЕМ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ?**

**(Хромов П.Н., г. Чита)**

Особый характер труда на работах, связанных непосредственно с движением транспортных средств, предполагает и особые требования к дисциплине работников.

На работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, распространяются статьи о дисциплине труда, содержащиеся в главе 30 Трудового кодекса РФ, за исключением тех правил, которые предусматриваются только уставами и положениями о дисциплине.

Принятие уставов и положений о дисциплине продиктовано необходимостью строжайшего соблюдения внутреннего трудового распорядка на транспорте, нарушение которого может привести к тяжелым последствиям. Поэтому к работникам, попадающим под действие уставов и положений о дисциплине, предъявляются более высокие требования, нежели к другим категориям работников, на которых распространяются правила внутреннего трудового распорядка данной транспортной организации.

Под действие уставов и положений о дисциплине главным образом попадают работники, выполняющие основные, профилирующие работы, связанные с движением транспорта, а также работники центрального аппарата.

Так, действие Устава о дисциплине работников морского транспорта, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.05.2000 № 395, распространяется на членов экипажей морских судов всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации и занятых в торговом мореплавании, за исключением членов экипажей судов рыбопромыслового флота, а также на других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Минтрансом России с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

К работникам, несущим дисциплинарную ответственность по уставам и положениям о дисциплине, наряду с общими взысканиями, предусмотренными в ст. 192 ТК РФ, могут применяться и взыскания, содержащиеся в соответствующем уставе и положении.

Уставом о дисциплине работников морского права введено такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии, которое применяется в случаях:

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушения законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море и предотвращения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться (кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде) также за грубое нарушение дисциплины, создавшее угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшее к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий может иметь особенности, учитывающие специфику работы транспорта. Например, дисциплинарное взыскание по общему правилу нельзя налагать позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. Уставом о дисциплине работников морского транспорта для членов экипажей судов дальнего плавания этот срок увеличен до года.

Дисциплинарные взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством о труде.

**КАКИМ ОБРАЗОМ И ЗА ЧЕЙ СЧЕТ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА?**

**(Пименов Н.Б., г. Челябинск)**

Согласно статье 210 Трудового кодекса РФ, одним из важнейших направлений государственной политики в области охраны труда является установление порядка обеспечения работников, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной

защиты за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ст. 219 ТК каждый работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель должен осуществлять в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлениями Минтруда России. Такой порядок установлен Правительством Российской Федерации, которое возложило эту обязанность на Минтруд России (в настоящее время – Федеральная служба по труду и занятости).

Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренных в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить вновь принятого с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты заносится в личную карточку установленного образца.

Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, обязательно использовать их во время работы и своевременно ставить работодателя в известность о необходимости химчистки, стирки, ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем, который также обязан организовать надлежащий уход за всеми средствами индивидуальной защиты.

Споры по вопросам выдачи и использования специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

Контроль за выполнением работодателями Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекциями труда по субъектам Российской Федерации.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК).

Для лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, предусмотрены и некоторые другие средства защиты от воздействия негативных производственных факторов. Так, на работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно (по установленным нормам) мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (см.: Постановление Минтруда России от 4 июля 2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи»).

## КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАНЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ПРОСТУПКОМ И КАКИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ ПРЕДУСМОТРЕНЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ?

**(Трушина М.В., г. Уфа)**

Дисциплинарным проступком является виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

Необходимо иметь в виду, что для правильной квалификации поведения работника нужно четко установить, если в действиях (бездействии) его признаки дисциплинарного проступка, т.е. действительно ли работник не исполнил свои прямые трудовые обязанности. Ответ на этот вопрос дает часть вторая статьи 21 Трудового кодекса РФ, а именно работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, которые возложены на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

То или иное действие (бездействие) работника является дисциплинарным проступком, который может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии следующих условий:

1) если это действие (бездействие) является противоправным, т.е. нарушающим трудовые обязанности работника.

Например, нельзя считать нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска, поскольку в соответствии со ст. 125 ТК работодатель не вправе досрочно отозвать работника из отпуска без его согласия;

2) если противоправное действие (бездействие) является виновным, т.е. совершено работником умышленно или по неосторожности.

Например, следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, для которого оно обязательно, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, для которого это является обязательным условием допуска к работе;

3) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом именно та обязанность, которая вытекает из данного трудового правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если не имеют отношения к его трудовым обязанностям.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, хотя и не являющиеся нарушениями трудовой дисциплины, но несовместимые с достоинством и назначением отдельных должностных лиц.

К примеру, в соответствии с Федеральным законом от 17.01.92 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» прокурорские работники несут ответственность не только за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, но и за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

К работникам, нарушившим трудовую дисциплину, работодатель вправе применить только те взыскания, которые установлены частью первой ст. 192 Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине.

Применение иных мер дисциплинарного взыскания не допускается. В частности, нельзя применять к нарушителям дисциплины такие меры взыскания, как штраф, снижение отпуска на число дней прогула, перенос времени использования отпуска на другое время, перевод на низшую или нижеоплачиваемую должность, задержка выплаты заработной платы и др.

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.

Исключения из этого общего правила возможны только в случаях, непосредственно предусмотренных законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» к государственному служащему за неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него обязанностей помимо взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК, может быть применено также предупреждение о неполном служебном соответствии.

Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных ст. 192 принадлежит руководителю организации, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду.

Как разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «…работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены» (см. п. 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, Бюллетень Минтруда России, 2004, № 4).

Применяя такую меру взыскания, как увольнение с работы, работодатель должен непременно учитывать, что оно допускается лишь только в случаях, прямо предусмотренных в законе (см. ст. 81 ТК РФ).

## КАКИМ ОБРАЗОМ В ОРГАНИЗАЦИИ УТВЕРЖДАЮТСЯ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА И ИЗ КАКИХ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ ОНИ СОСТОЯТ?

**(Волкова Н.В., г. Пенза)**

В соответствии со ст. 190 Трудового кодекса правила внутреннего распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников данной организации.

Утверждению правил внутреннего трудового распорядка руководителем организации предшествует их предварительное обсуждение с представительным органом работников. Согласно ст. 29 ТК, интересы работников во время такого обсуждения представляет орган первичной профсоюзной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на выражение их мнения при обсуждении правил внутреннего трудового распорядка.

Если в организации первичная профсоюзная организация отсутствует либо объединяет менее половины ее работников, они на общем собрании (конференции) могут поручить представление своей позиции относительно проекта правил внутреннего трудового распорядка действующей профсоюзной организации или иному представителю (см. ст. 31 ТК).

Порядок учета мнения представительного органа работников по проекту правил внутреннего трудового распорядка осуществляется в соответствии со ст. 372 ТК.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать строгому соблюдению работниками требований трудовой дисциплины, четкой организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ и в конечном счете повышению производительности труда и эффективности производства.

По сложившейся практике разработки правил внутреннего трудового распорядка в них обычно отражаются следующие основные разделы:

– общие положения;
– порядок приема и увольнения работников;
– основные обязанности работников;
– основные обязанности работодателя;
– рабочее время и его использование;
– поощрения за успехи в труде;
– взыскания за нарушение трудовой дисциплины и некоторые другие.

Правила внутреннего трудового распорядка обычно прилагаются к коллективному договору организации и вывешиваются на видном месте.

**КАКОВ ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ЗАНЯТЫ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ?**
**(Сурков Н.П., г. Петрозаводск)**

Порядок расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах, регулирует ст. 296 Трудового кодекса РФ, согласно которой сезонный работник вправе по своей инициативе расторгнуть досрочно трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три календарных дня.

Сезонного работника работодатель имеет право уволить в соответствии с основаниями, перечисленными в ст. 81 ТК. Однако при увольнении сезонного работника в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить такого работника в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

В случае прекращения трудового договора с работником, который был занят на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

**В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СПЕЦИФИКА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ, КОТОРЫЕ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ С РАБОТНИКАМИ, НАПРАВЛЯЕМЫМИ НА РАБОТУ В ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ГРАНИЦЕЙ?**
**(Самсонов М.Ю., г. Казань)**

В соответствии со ст. 338 Трудового кодекса РФ срок работы с работниками, привлекаемыми для направления в представительства Российской Федерации за границей, устанавливается в заключаемых с ними трудовых договорах до 3 лет. По окончании трехлетнего срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

Условия и порядок деятельности за рубежом представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений определяются соглашениями (протоколами), заключаемыми на основе актов Президента РФ, соответствующими органами и учреждениями с МИД России.

На основе таких соглашений (протоколов) с представителями федеральных органов исполнительной власти российских государственных учреждений заключаются срочные трудовые договоры, определяющие их права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчиненности в дипломатическом представительстве Российской Федерации в иностранном государстве (при международной организации), другие необходимые условия пребывания (п. 4 Указа Президента РФ от 14.06.97 № 582 «Об организации и порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом»).

Если на работу в представительство Российской Федерации за границей направляется работник, занимающий должность в федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении, то в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, устанавливающие срок и условия его работы за границей.

По истечении установленного срока работы в представительстве Российской Федерации за границей федеральный орган исполнительной власти, направивший туда своего штатного работника, должен предоставить ему прежнюю или равноценную работу (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другую работу (должность).

**КАКИМ ОБРАЗОМ РАБОТНИК МОЖЕТ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОЕ ПРАВО НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ СВОЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ И В КАКИЕ СРОКИ?**
**(Ветрова М.В., г. Саратов)**

В соответствии со ст. 197 Трудового кодекса РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, включая их обучение новым профессиям и специальностям.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации ст. 21 ТК РФ относит к числу основных прав работника.

Подготовка новых работников – это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых в организацию и ранее не имевших профессии. Она осуществляется на основе ученического договора (см. ст. 198).

Подготовка работников проводится в форме индивидуального бригадного курсового обучения (см. ст. 202).

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Для переподготовки работников и безработных граждан используются учебные базы организаций (учебно-курсовые комбинаты, учебные пункты, школы, постоянно действующие курсы), учебные центры, функционирующие в составе государственной службы занятости. Переподготовка работников производится, кроме того, начальными, средними и высшими учреждениями профессионального образования.

Работники проходят переподготовку (переобучение) с отрывом и без отрыва от работы и в тех же формах, которые используются при их подготовке (см. ст. 202).

Профессиональная подготовка и переподготовка лиц, потерявших работу, может производиться негосударственными организациями (учебными заведениями), деятельность которых допускается по лицензиям, выдаваемым органами исполнительной власти при наличии заключения государственной службы занятости.

Повышение квалификации рабочих – это обучение, призванное последовательно совершенствовать их профессиональные и экономические знания, умения и навыки, повышать мастерство по имеющимся профессиям.

Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность устанавливается работодателем.

Повышение квалификации специалистов осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с федеральными органами исполнительной власти, организациями всех форм собственности, службой занятости населения.

К образовательным учреждениям повышения квалификации относятся:

– академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);

– институты повышения квалификации (институты усовершенствования): отраслевые, межотраслевые, региональные, организованные в (при) образовательных учреждениях высшего профессионального образования;

– курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости, в которых специалисты, безработные граждане, незанятое население и высвобождаемые работники организаций проходят обучение, чтобы получить новые знания и практические навыки, необходимые для профессиональной деятельности.

Государственные образовательные учреждения повышения квалификации, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

– удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в обьеме от 72 до 100 часов;

– свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в обьеме свыше 100 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы.

*На вопросы отвечал М.С. Бахнов*

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 марта 2004 г. № 2
г. Москва

*Окончание. Начало в № 7.*

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания**

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя – физического лица.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности бебз перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, пунктов в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя – физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 2 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (часть первая статьи 19 Конституции РФ), а также учитывая положения части первой статьи 180 и части третьей статьи 73 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации».

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии – хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности, копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности), копия предупреждения о высвобождении государственного служащего, копия акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения, справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

31. Если работник был уволен по пункту 3 (подпункты «а» и «б») статьи 81 Кодекса в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе, судам необходимо учитывать следующее.

В случае расторжения трудового договора по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу части второй статьи 72 Кодекса при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Кодекса.

В силу подпункта «б» пункта 3 статьи 81 Кодекса увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не

проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности, при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, представляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 73 того же Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 73 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса и статьей 9 Закона Российской Федерации от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72, 74 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды

должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершенны ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 и 8 статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по пунктам 7 и 8 статьи 81 ТК РФ может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленные Кодексом, так как в силу части первой статьи 192 Кодекса дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах «а»-«д» пункта 6 статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью третьей статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов или заведомо ложных сведений, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (пункты 5-10 статьи 81 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

53. в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

**Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка**

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ № 95 1949 года об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от общей суммы заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономике);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что исходя из содержания статьи 236 Кодекса, а также статьи 233 Кодекса, предусматривающей общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компетенции с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что. исходя из названной нормы, приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку статья 142 Кодекса не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 115 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом, поскольку в силу статей 5 и 8 Кодекса такие условия являются недействительными.

59. Исходя из положений части третьей статьи 17, части третьей статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса, забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть четвертая статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401-404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть вторая статьи 410 ТК РФ), либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть четвертая статьи 410 ТК РФ), не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (части третья – восьмая статьи 412 ТК РФ), работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть седьмая статьи 410 ТК РФ).

**Вынесение судами решений по трудовым спорам**

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работа, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (части третья и шестая статьи 139 ТК РФ, абзац первый пункта 3, пункт 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213)[1].

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть шестая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

В силу части седьмой статьи 139 Кодекса исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего постановления:

а) признать утратившими силу постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации;

от 21 марта 1978 г. № 3 «О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № 11 и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

**Председатель Верховного Суда Российской Федерации**
**В. ЛЕБЕДЕВ**
**Секретарь Пленума, судья Верховного Суда Российской Федерации**
**В. ДЕМИДОВ**